



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrés laboral y resiliencia en bomberos de Lima centro, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología**

AUTORES:

Chavez Villalobos, Angela Karen (orcid.org/0000-0003-0104-0955)

Jimenez Merino, Alberto (orcid.org/0000-0002-3356-8482)

ASESOR:

Dr. De la Cruz Valdiviano, Carlos Bacilio (orcid.org/0000-0002-8181-7957)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a mi madre Felicitas que con su amor, fortaleza y dedicación me impulsa a lograr mis objetivos, a mis hermanos Joseph y Nadinn que siempre cuento con su apoyo incondicional cuando más lo necesito y a mis abuelos Medardo y Donatila que me guían y protegen desde el cielo.

Angela Karen Chavez Villalobos

A mis padres; José Ismael que desde el cielo nos protege, a Dora Clotilde que siempre tiene una palabra que me fortalece e impulsa y alienta a mis hermanos Jhon, Jhimy y Roxanna siempre están a mi lado apoyándome en que lo hago y juntos somos una sola idea, un solo horizonte, de igual manera a mi esposa Noelia, mis hijos Rolando Yino y Alberto Joaquín, que son el motor que me impulsa a continuar incansablemente mis proyectos y a mi gran amigo Jimmy Bancayan

Alberto Jimenez Merino

Agradecimiento

A Liliana Flores, Elma Valdivia y Flor de María Sánchez que me brindaron su apoyo en lo personal y académico.

A la Universidad César Vallejo y a nuestro asesor el Dr. Carlos de la Cruz que con su ayuda logramos realizar la tesis.

A mis grandes amigas Laura, Lina y Angie que me impulsaron y ayudaron desde que inicie la carrera.

Angela Karen Chavez Villalobos

Agradecer a Dios nuestro padre celestial, a mis docentes que nos enseñaron con sabiduría y a mi asesor Dr. Carlos de la Cruz que en cada sesión nos está alentando y transmitiendo sus conocimientos para terminar nuestra tesis.

Alberto Jimenez Merino

Índice de contenidos

	Pág.
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	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización:	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
Referencias	34
ANEXOS	38

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de bomberos de Lima centro, 2022.....	16
Tabla 2 Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov	21
Tabla 3 Análisis descriptivo de la variable estrés laboral.....	23
Tabla 4 Análisis descriptivo de la variable resiliencia.....	24
Tabla 5 Correlación entre estrés laboral y resiliencia en bomberos de Lima centro 2022.....	25
Tabla 6 Correlación entre estrés laboral y dimensiones de resiliencia en bomberos de Lima centro 2022.....	26
Tabla 7 Diferencia significativa según edad con las variables estrés laboral y resiliencia en bomberos de Lima centro, 2022.....	27
Tabla 8 Diferencia significativa según género con las variables estrés laboral y resiliencia en bomberos de Lima centro, 2022.....	28
Tabla 9 Diferencia significativa según tiempo de servicio con las variables estrés laboral y resiliencia en bomberos de Lima centro, 2022.....	29

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y resiliencia en bomberos de Lima centro 2022, para ello, se contó con la colaboración de 602 bomberos, pertenecientes a Lima centro entre las edades de 18 y 65 años ($M=45.1$ $DE=14.59$ varones). Para ello, la metodología de estudio fue de tipo descriptivo - correlacional de diseño no experimental; de enfoque cuantitativo. En cuanto a los instrumentos que se emplearon fueron la escala de estrés laboral OIT-OMS de Ivancevich & Mattenson (1989) adaptada para el Perú por Angela Suarez (2013) y la escala de resiliencia CD-RISC-25 de Kathryn Connor y Jonathan Davidson (2003) de igual forma, la versión adaptada para el Perú por Yessica Valenzuela Arroyo (2017). Finalmente, los resultados muestran que los bomberos presentan un nivel bajo de estrés laboral con un 79.02%, y la resiliencia un nivel promedio con 38.2%. Asimismo, se muestra que no existe relación entre estrés laboral y resiliencia, según la prueba estadística de rho Spearman, evidencia que no hay una correlación significativa ($p>0.05$).

Palabras clave: estrés laboral, resiliencia, bomberos

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between jobs stress and resilience in firefighters from downtown Lima 2022, for this, we had the collaboration of 602 firefighters, belonging to downtown Lima between the ages of 18 and 65 years ($M = 45.1$ $SD=14.59$ males). For this, the study methodology was descriptive - correlational with a non-experimental design; quantitative approach. The instruments used were the ILO-WHO jobs stress scale by Ivancevich & Matteson (1989) adapted for Peru by Angela Suarez (2013) and the CD-RISC-25 resilience scale by Kathryn Connor and Jonathan Davidson. (2003) in the same way, the version adapted for Peru by Yessica Valenzuela Arroyo (2017). Finally, the results show that firefighters have a low level of job stress with 79.02%, and resilience an average level with 38.2%. Likewise, it is shown that there is no relationship between jobs stress and resilience, according to the Spearman rho statistical test, evidence that there is no significant correlation ($p>0.05$).

Keywords: jobs stress, resilience, firefighters

I.INTRODUCCIÓN

Palomino & Huarcaya (2020) indican que la Covid 19, en todo el mundo a cobrado muchas víctimas es así que se reportaron 1 773 084 sucesos demostrados y 11 652 fallecidos a nivel mundial, en nuestro país hasta cuarto mes del año 2020 se confirmó 10 303 casos y 230 muertos, esta pandemia a causado trastornos a la población donde los pensamientos negativos, sentimientos de soledad e irritabilidad eran latentes. Por otra parte el aislamiento, distanciamiento social, el confinamiento conllevan a complicaciones neuropsiquiátricas y por la falta de la comunicación entre las personas es posible el incremento de la depresión y ansiedad. Ahora el distanciamiento social, la cuarentena son las formas de evitar y romper el contacto con las personas para la propagación de esta pandemia, a la vez esta ausencia de comunicación entre sí origina que toda la familia como el estrés agudo hasta el trastorno por estrés posttraumático (TEPT) afecte a un 30-40% de personas como se tuvo en otras experiencias similares como catástrofes. Evidencias indican que las mujeres están más propensas a experimentar síntomas de TEPT, y las personas de la tercera edad tienen un 2.11 veces más probabilidades de tener síntomas de TEPT que los de menores edades.

Estudios en Europa Ozamiz et al.(2020) en España en el mes marzo del año 2020 se realizó un estudio donde participaron 976 personas, como objetivo fue para conocer los niveles de estrés, ansiedad y depresión, los resultados arrojan que fueron de baja sintomatología; sin embargo, en la población más joven y con comorbilidades llegaron a revelar sintomatología más alta, asimismo, a causa del aislamiento, prohibición de salir de sus casas y nuevas reglas de convivencia se llegó a demostrar un mayor nivel de sintomatología.

Por otro lado, en la India realizaron un sondeo midiendo los rangos de estrés en tiempos de la pandemia de covid-19, sin duda los resultados que puntúan grandemente pertenecen a las mujeres con un 66% de estrés, contra a un 34% en los hombres. Otro dato resaltante causante del estrés es sin duda la preocupación de las mujeres embarazadas o primerizas por restricciones a las atenciones médicas es limitada y sumado a ello el miedo a contagiarse como también la

sobrecarga de los quehaceres del hogar y las restricciones que dictan los gobiernos (Organización de las Naciones Unidas[ONU], 2020,p.16).

Por este lado del mundo, en Colombia, ejecutaron un estudio teniendo como muestra a médicos generales, el objetivo fue conocer la presencia de estrés laboral según el territorio donde laboraban. La muestra fue de 531 galenos oscilando entre los 30 años de edad, y el 73% de ellos laboraban en el municipio, como resultado un tercio muestran estrés leve, el 6% alto o severo, ósea sin duda siete de cada diez doctores presentaron signos de estrés laboral (Monterrosa et al. 2020).

En Guatemala se realizó un sondeo del estrés laboral y para ello 317 docentes de catorce países del continente participaron, la cuestión a consultar fue: ¿Cómo considera su estado actual de estrés laboral, si lo compara al tiempo antes de la situación de la pandemia Covid-19?, el 80% indicaron que si hubo un incremento el estrés en sus labores y el 12% indican que no fue alterado. Entonces el 90% de los educadores presentan un nivel alto de estrés teniendo 3 factores que originaron el estrés laboral en ellos, tales como son: las abundantes calificaciones de tareas de sus alumnos 38.4%, y las atenciones propias del hogar donde residen 37.8%. Adicional a ello se logra conocer otras razones, que por consiguiente se relacionan con estresores externos, es decir, la comunicación con los padres de familia 28.3%, cumplimiento del plan curricular del centro educativo 27.1% y la presión por parte de la plana mayor de la escuela un 25.8% (Diaz, 2020).

En nuestro país, Asenjo (2021) realizó una investigación, para conocer cuál es el nivel de estrés académico en los estudiantes del área de salud (enfermería) en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, en el departamento de Cajamarca, en el marco de la covid-19, para ello participaron 122 estudiantes, el cual el 71.3% son mujeres entre los 17 a 29 años de edad, ahora los resultados indican que el sexo femenino arroja un 51.7% y en varones 48.6% de nivel de estrés severo de los estudiantes.

Estrada et al. (2021) en su investigación nos mostró como prevalece el estrés académico en los estudiantes futuros docentes de una universidad peruana en el marco de la covid-19, la participación fue de 172 estudiantes. Asimismo, de los encuestados el 52.3% fueron mujeres y el 47.7% varones y la edad que oscilan el 41.2% 16 y 20 años, 39% entre 21 y 25 años, el 13.45% entre 26 y 30 años y por último el 6.4% de 31 años a más. Por consiguiente, los resultados estadísticos evidencian que el 47.1% presentaban un nivel alto, 37.8% nivel moderado y el 15.1% nivel bajo de estrés académico.

En el Perú el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM). En la pandemia más aún en la etapa de la cuarentena sumado a ello las restricciones y la desinformación, se dio a conocer que los pacientes llegaban con comportamientos erráticos así como diferentes enfermedades mentales tales como la ansiedad, depresión, estrés, trastornos de personalidad o de algún trastorno psicótico; Asimismo, en contraste con el año 2019 se evidencia que hubo un total de 13,887 atenciones en emergencias, en el 2020 un total de 14, 606 y en lo que va del año hasta el momento hay un total de 4,740 atenciones (Instituto Nacional de Salud Mental, 2021).

Ante estos hechos y teniendo como base las investigaciones ya mencionadas, se hace esta interrogante: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y resiliencia en bomberos de Lima centro, 2022?

Siguiendo esa línea, la investigación se justifica porque el estrés laboral es un tema de interés en tiempos de pandemia principalmente para los trabajadores que se encuentran en la primera línea de atención, ya que es preocupante el incremento de contagios y las posibles consecuencias que pueden acarrear a un corto, mediano y largo plazo. Asimismo, nos permitirá contrastar con la teoría del desarrollo(nivel teórico) el cual tiene relación con la resiliencia ya que se construye de forma progresiva a lo largo de la vida; y en el aspecto metodológico permitirá medir el nivel de estrés y resiliencia de los bomberos de Lima a través de instrumentos válidos y confiables para obtener resultados aceptables, en ese sentido obtendremos un conocimiento científico preciso de acuerdo con la

coyuntura actual. Y desde el punto de vista social es muy importante porque nos permitirá conocer y comprender los resultados que nos serán de mucha utilidad a fin de adoptar estrategias en salud mental en beneficio del personal de bomberos.

Como fin general se planteó determinar la relación entre el estrés laboral y resiliencia en bomberos de Lima centro, 2022, asimismo, como objetivos específicos se proponen los siguientes: a) Determinar la relación entre el estrés laboral y adaptabilidad - redes de apoyo – persistencia en bomberos de Lima centro, 2022. b) Determinar la relación entre el estrés laboral y tenacidad - autoeficacia en bomberos de Lima centro, 2022. c) Determinar la relación entre el estrés laboral con espiritualidad y propósito en bomberos de Lima centro, 2022. d) Determinar la relación entre el estrés laboral y control en bomberos de Lima centro, 2022. e) Describir las diferencias significativas según edad, género y tiempo de servicio con estrés laboral en bomberos de Lima centro, 2022. f) Describir las diferencias significativas según edad, género y tiempo de servicio con resiliencia en bomberos de Lima centro, 2022.

En relación con lo mencionado surge la hipótesis general: Existe relación inversa significativa entre el estrés laboral y resiliencia en bomberos de Lima centro, 2022. Asimismo, se planteó las siguientes hipótesis específicas: a) Existe una relación inversa significativa entre estrés laboral con la confianza y sentirse bien solo. b) Existe relación inversa significativa entre estrés laboral con adaptabilidad - redes de apoyo – persistencia. c) Existe relación inversa significativa entre estrés laboral con tenacidad - autoeficacia. d) Existe relación inversa significativa entre estrés laboral con espiritualidad y propósito. d) Existe relación inversa significativa entre estrés laboral y control.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes que se presentan a continuación nos permitirán dilucidar más las evidencias de estrés laboral y resiliencia en el plano internacional.

A nivel local, en departamento de Chiclayo Díaz et al. (2019), realizaron un estudio en el hospital de Solidaridad de Chiclayo sobre el estrés laboral y clima organizacional, la participación fue de 30 técnicos, aplicando el instrumento de recolección de datos de la escala de Lickert, como resultado el 80% presentó estrés moderado, el 20% estrés leve, y en la variable clima laboral el 60% regular, el 33% alto y un 7% un clima laboral bajo, la falta de equipos tecnológicos en los consultorios y las capacitaciones esporádicas y no remuneradas conlleva a los resultados obtenidos.

Gamboa et al. (2021) en la ciudad de Trujillo, realizaron una investigación al personal de salud del Hospital I de La Esperanza y del Hospital II-1 de especialidades básicas de la Noria en tiempos de pandemia Covid 19, el instrumento que fue aplicado es el Cuestionario de Resiliencia de Agnild y Young a 150 trabajadores que es el total de ambos hospitales, como resultado obtenido de la investigación de los 115 trabajadores que dieron respuesta a la encuesta (se excluye 9 por encontrarse en cuarentena) el sexo femenino alcanza un 67.9% de resiliencia frente a un 32.1% que los varones, en ambos hospitales. El porcentaje general alcanza un nivel de resiliencia de 95% en el hospital La Noria y 98% en el hospital La Esperanza de Essalud.

Alania et al. (2021) en tiempos de covid 19 realizaron una investigación en la región Junín, donde se tuvo la participación de 974 estudiantes universitarios de diferentes carreras profesionales y semestres de estudio, la forma de encuesta fue vía online bajo su conocimiento consentido, se aplica el inventario de Estrés Académico SISCO SV adaptado al contexto de la Covid 19, con el objetivo de medir el estrés académico en el marco de la pandemia, los resultados en la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP) fue de 24.7%, de la Universidad Continental (UC) 26.4% y de la Universidad Peruana de Los Andes (UPLA) 48.9%, la población femenina fue mayoritaria con un 63%, la población en general presentó estrés leve, moderado y fuerte.

Palacios (2020) realizó una investigación en instituciones educativas a nivel Lima Metropolitana a 130 docentes en pleno ejercicio de la profesión entre los 21 a 41 años de edad, el fin fue medir el nivel de estrés laboral en los docentes, aplicándoseles el inventario de Burnout de Maslach, los resultados determinaron que el 30.8% tienen nivel bajo, el 62.3% intermedio y el 6.9% alto, de estrés laboral, también el estudio comprueba que dentro de los encuestados 69.2% son mujeres y 30.8% docentes varones, otro dato de la encuesta es la edad, donde los grupos etarios con mayor volumen fueron de 20 a 25 años con 53.1% y los de menor volumen fueron los grupos de 31 a 35 años y de 40 a más con el 2.3% de los encuestados.

Rodríguez & Holguin (2018) realizaron una investigación en el distrito de SJL comuna más poblada en Lima, donde se tuvo la participación de 350 estudiantes cursando el 6° grado de primaria de instituciones públicas y privadas, el objeto de estudio es conocer la existencia entre resiliencia y el rendimiento académico en el área de matemáticas, para esto se empleó el inventario de resiliencia IRES y la prueba del rendimiento en matemáticas, los resultados obtenidos según las dimensiones afrontamiento, tolerancia, persistencia optimismo y orientación a metas y el rendimiento académico en matemáticas del grupo A fueron significativos de moderada a alta intensidad en el 76% de los encuestados, en cambio los del grupo B solo la tolerancia, religiosidad y orientación a la meta se presentaron correlaciones significativas de moderada intensidad. Finalmente se comprueba que en los grupos A y B aunque las intensidades variaron entre los dos se comprueba que si hay relación entre resiliencia y el rendimiento académico en el área de matemáticas en el estudiante infantil.

España, Murcia. Reche et al. (2019) realizaron una investigación sobre la resiliencia y dependencia en deportes de combate y otras modalidades deportivas, se aplicó el instrumento de la escala de resiliencia y para evaluar la dependencia al ejercicio se empleó la escala revisada de dependencia del ejercicio (EDS-R) a los 278 deportistas de diferentes disciplinas siendo las modalidades colectiva, individual y de combate (194 hombres y 84 mujeres) de las cuales el 50.7% oscilan entre las edades de 18 a 20 años y 49.3% senior (21 años a más), el fruto

demuestra una menor sintomatología de riesgo de dependencia al ejercicio físico 6.5%, el 27% tienen una elevada resiliencia, otro 54% presentaron moderada resiliencia, pero no dependencia al ejercicio el 59%. Dentro de las distintas disciplinas la modalidad de combate es la que muestra mayor resiliencia.

Pujadas et al. (2020) ejecutaron una investigación cuyo objetivo fue estudiar la relación entre estrés generado y el grado de control percibido en emergencistas españoles en cual ellos consideraron la edad, sexo, grado de estudios, rama profesional y antigüedad (variables sociodemográficas). Su muestra fue un total de 120 participantes voluntarios que estuvo conformada tanto militares como civiles emergencistas de ambos sexos. Los resultados arrojaron muestras que no hay relevancia entre las variables sociodemográficas ya que no tienen relación con el estrés generado, por otro lado, el grado de control percibido en los varones muestra una mayor puntuación que las mujeres.

En el país de Uruguay, Aguirre et al. (2018) tuvieron como fin encontrar la relación entre el Burnout, el estrés laboral, la satisfacción laboral y el conflicto trabajo-familia, para ello participaron 161 controladores de tráfico aéreo que tenían de 30 a 64 años de edad. Los resultados arroja que los niveles más altos se encuentran entre las dimensiones contenidos y demandas con un 61.5% concluyendo finalmente que el estrés laboral crónico como fuente de riesgo psicosocial en el centro laboral es de gran importancia.

Velasquez & Escobar (2020) en Ecuador realizaron un estudio cuyo fin de estudio fue evaluar los rangos de estrés y asimismo correlacionar las variables edad, sexo, número de hijos y la coexistencia de ansiedad y depresión. Su muestra estuvo conformada por un total de 70 empleados administrativos, entre ellos 37 hombres y 33 mujeres. Dichos resultados destacan en este caso que en las mujeres predomina el estrés alto, asimismo, se logró evidenciar que el estrés leve se presenta en un total de 38 personas que corresponde a un 55% de la muestra, finalmente se logra dislucidar sobre el estrés predominante que es el leve el cual indica que a más edad el nivel de estrés se reduce a gran medida llegando a un 48%.

En Jalisco, México. Echerri et al. (2019) en su investigación fueron dar a conocer un modelo explicativo que reconozca el efecto moderador del liderazgo transformacional sobre el efecto negativo del estrés laboral en docentes. La muestra estuvo conformada por 276 docentes. En cuanto al objetivo de las encuestas se evidenció el nivel alto de estrés con una media de 54.07. En cuanto a las mujeres se logra dislucidar que tienen más estrés laboral si se compara con los hombres ($p < 0.05$), finalmente sí existe una relación negativa y estadísticamente entre el estilo de liderazgo transformacional y el estrés laboral, ya que la actividad docente suele ser estresante y esto es causado por diversos elementos sociales como las mejoras educativas, las condiciones laborales y la gestión del conocimiento.

En Chile. Caro et al. (2021) se realizaron una investiagacion en el campo de Gestion del Riesgo ante Desastres (GRD) para conocer la resiliencia comunitaria ante un desastre natural en la zona de la falla geologica de San Ramon, sector precordillero de la Region Metropolitana de Chile, se tuvo la participacion de 43 dirigentes sociales voluntarios de Peñalolén, se les aplico un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas “Vulnerabilidad, resiliencia y conciencia de riesgo” las respuestas de los dirigentes apuntan a una zona de alto riesgo geologicamente a eso le suman la necesidades basicas faltantes de una comunidad como servicios basicos, transporte, seguridad, y otros.

En la provincia de Concepción, Chile, Chiang et al. (2018) realizaron una investigación y objetivo fue evaluar la relacion existente entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en una Institución de beneficencia, se tuvo la participacion de 184 trabajadores y el instrumento aplicado es el Job Content Questionnaire (JCQ), los resultados por el modelo demanda-control, formulado por Karasek indican un bajo nivel de estrés y alto control laboral.

Con respecto sobre los estudios en la presente investigación es necesario y pertinente el sustento teórico de cada variable ya que esto nos ayudará a poder entender y conocer cada variable presentada. Para empezar Selye (1953) indica que el estrés tiene tres etapas o fases y cada una va seguida de la otra:

Fase de alarma: Cuando el organismo detecta el estresor.

Fase de resistencia: El organismo desarrolla procesos fisiológicos, psicológicos.

Fase de agotamiento: Cuando los procesos que desarrolló en la fase anterior se vuelven crónicos o irreversibles..

Es así que Lazarus & Folkman (1987) plantearon un nuevo concepto llamado modelo “cognitivo-transaccional” o también llamado “modelo interactivo”. El cual ellos lo definen al estrés como un “proceso entre la interacción de la persona con su medio ambiente”. Dicho modelo propone algunos elementos que intervienen en el proceso del hombre con el estrés, entre ellos tenemos: Los estímulos, las respuestas, los mediadores y los modulares.

En cuanto a la resiliencia, que es la segunda variable de estudio. Edith (2003) define la resiliencia: “Es la capacidad de todo individuo para sobreponerse, adaptarse y fortalecerse ante las experiencias adversas”. Es así que, Grotberg empleó o tomó como referencia la teoría de Erik Erikson sobre el desarrollo el cual hace mención que mientras más pequeño es el niño tiene más la necesidad ayuda de el apoyo exterior, por otro lado, menciona que un niño de 9 años ya tiene la capacidad de promover su propia resiliencia y buscará ayuda por sí mismo.

Además, hace énfasis en cuanto al género para la resolución de conflictos, el cual menciona o resalta que tanto las niñas como niños cuentan con la misma frecuencia de conductas resilientes, pero que las niñas tienden a presentar habilidades interpersonales y fortaleza interna y mientras que en los niños son más pragmáticos. Es así como Grotberg describe 4 categorías:

Yo tengo: Son las personas de nuestro entorno en quien más se confía pero a la vez son también las que ponen límites para aprender a evitar peligros o problemas.

Yo soy: Es el respeto que se tiene a uno mismo y hacia las personas de nuestro entorno.

Yo estoy: Cuando la persona se hace responsable de sus actos y se siente seguro de sí mismo.

Yo puedo: Busca resolver sus problemas y busca ayuda frente a ello, así también habla sobre sus inquietudes y busca el momento apropiado para hablar o actuar.

Por último hace mención que la resiliencia va cambiando en las distintas etapas del desarrollo y que las situaciones o adversidades de igual forma ya que no son estáticas sino que requieren cambios en la conducta resiliente.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue de tipo básica, ya que se buscó obtener un conocimiento más completo mediante la comprensión, de los hechos observables y de las relaciones que se establecen. Concytec (2018).

Diseño de investigación:

El diseño de la investigación fue no experimental debido a que no hubo manipulación de variables, asimismo, transversal de tipo descriptivo por que se usó cuestionarios, con enfoque cuantitativo por que siguió un proceso secuencial y probatorio. Por último, corresponde a un nivel correlacional simple por que se buscó fue asociar o relacionar las variables Hernández et al. (2014).

3.2 Variables y operacionalización:

Variable 1: Estrés Laboral

Definición conceptual: El estrés laboral o relacionado al trabajo se encuentra determinado cuando tiene a lugar las exigencias del trabajo que no corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. Asimismo, cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador para hacerle frente a las exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de la empresa, Organización Internacional de Trabajo (2016).

Definición operacional: Para medir la variable se usó la escala de estrés laboral de la OIT, la versión adaptada por Suarez (2013) que cuenta con 25 ítems y 2 dimensiones (véase anexo1).

Indicadores: Se midieron a través de la evaluación de cada ítem que analizan a cada dimensión las cuáles son 2: Superiores y recursos (ítem1,2,3,4,5,6,7,15,17,21,24) y organización y equipo de trabajo (ítem 8,9,10,11,12,13,14,16,18,19,20,22,23,25)

Escala de Medición: La escala es ordinal y posee 7 opciones de tipo Likert.

Variable 2: Resiliencia

Definición conceptual: La resiliencia son las cualidades que a una persona le permite sobreponerse frente a la adversidad o sometida a diferentes circunstancias y estas pueden variar según la edad, el género y origen cultural (Davidson & Connor, 2003).

Definición operacional: Para medir la variable se usó la escala de resiliencia de Jonathan R.T. Davidson y Kathryn M. Connor (2003), la versión adaptada para el Perú de Valenzuela (2017) que está compuesta por 25 ítem, en dónde 0 es nunca y 4 es casi siempre (véase anexo1).

Indicadores: Se midieron a través de la evaluación por cada ítem que analizan a cada dimensión las cuáles son 4: Adaptabilidad - redes de apoyo - persistencia (ítem 1,2,4,5,6,7,8,11,17,19,21,23,24) y tenacidad - autoeficacia (ítem 10,12,15,16,22,25). Espiritualidad y propósito (ítem 3,9,13,14). Control (ítem 18,20).

Escala de Medición: La escala es ordinal y posee 5 opciones de tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población es el conjunto o universo de todos los casos coinciden con una serie de descripciones. Hernández et al. (2014). En la presente investigación, nuestra población se encuentra conformada por 2180 bomberos voluntarios de Lima – centro, distribuidas en 19 compañías.

Criterios de inclusión:

- Bomberos que pertenezcan a Lima centro.
- Bomberos que hayan respondido de forma correcta los cuestionarios.
- Bomberos que aceptaron participar de la investigación.

Criterios de Exclusión:

- Bomberos que no pertenezcan a Lima centro.
- Aspirantes a bomberos.
- Bomberos que respondieron de forma incorrecta los cuestionarios.

Muestra

Hernández et al. (2014) mencionaron que “la muestra es un subgrupo de la población definido por sus propias características” (p.150).

Es por ello por lo que esta muestra está conformada por 602 bomberos cuyas edades oscilan entre los 18 a 65 años, de ambos géneros, pertenecientes a Lima centro. Esta cantidad se obtuvo mediante la fórmula de muestra estadística para poblaciones finitas con un margen de error de 0.01 y un nivel de confianza del 99%.

Según Bernal (2006) presentó la siguiente fórmula para la muestra finita.

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2(N-1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Esta cifra se adquiere al aplicar esta fórmula para población finita según Bernal (2006) presentó la siguiente fórmula para la muestra finita.

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población

Z= Nivel de confianza (95%- 1.96)

p= probabilidad a favor (50% -0.5)

q= probabilidad en contra (0.5)

E= error muestral (2% - 0.02)

Al reemplazar la fórmula por los datos reales obtendremos:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) 2180}{(0.02)^2 (2,180 - 1) + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 602$$

Tabla 1

Distribución de la muestra de bomberos de Lima - centro, según edades, género y tiempo de servicio.

		Total	% Muestra	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Total %
Edad	18-30	184	30.56	58	31.52	126	68.48		
	31-65	418	69.44	82	19.62	336	80.38		
								602	100%
Tiempo de Servicio	>10	301	50	57	19.84	244	81.06		
	<10	301	50	83	27.57	218	72.43		

Muestreo

El muestreo por considerar en esta investigación corresponde al muestreo no probabilístico intencional, ya que, cabe la posibilidad de obtener cada muestra posible de la población, y será estratificado debido a que la población presenta subgrupos o estratos, cada estrato estará conformado según edades de 18 a 65 años (Hernández et al. 2014).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Sánchez et al. (2018):

El procedimiento que se realizó es el método de encuesta por muestreo en el cual se aplica un instrumento de recolección de datos formado por un conjunto de cuestiones o reactivos cuyo objetivo es recabar información factual en una muestra determinada. (pág. 59)

El instrumento que se utilizó es el cuestionario, porque es un conjunto de preguntas respecto a una o dos variables a medir (Hernández et al. 2014).

Los instrumentos que se emplearon para medir las dos variables fueron: La escala de resiliencia (CD-RISC - 25), que tiene como finalidad evaluar la adaptación que se puede comprender como la capacidad de enfrentar y tolerar la presión ante

las adversidades de la vida. Como segundo instrumento utilizado fue la escala de estrés laboral OIT-OMS, que tiene como finalidad medir el nivel estrés.

Ficha técnica de la variable 1: Escala de estrés laboral OIT-OMS adaptación realizada por Suárez (2013)

Nombre: OIT - OMS sustentado por Ivancevich & Matteson

Año: 1989

Procedencia: España

Adaptación Peruana: Angela Suarez (2013)

Aplicación: Individual y colectiva

Duración: 15 minutos

Edad: Desde los 18 años

Número de ítems: 25

Dimensiones: Superiores y recursos (ítem 1,2,3,4,5,6,7,15,17,21,24) y organización y equipo de trabajo (ítem 8,9,10,11,12,13,14,16,18,19,20,22,23,25)

Reseña histórica:

La escala de estrés laboral fue elaborada en España por Ivancevich y Matteson en el año de 1989.

Consigna de aplicación:

La escala se puede aplicar de manera grupal o individual teniendo una duración entre 10 a 15 minutos de duración, marcando la alternativa que más se asemeja.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

El cuestionario cuenta con 25 ítems; y su elaboración tuvo como principal motivación diseñar un instrumento capaz de detectar el estrés laboral, así como predecir las fuentes de riesgos psicosociales, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.966.

Propiedades psicométricas peruanas

En el Perú se realizó la adaptación por Suárez (2013), su muestra fue 197 trabajadores que se desempeñaban como asesores telefónicos en un call center. Su estudio obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.972 y un índice de KMO de 0.953.

Propiedades psicométricas de la muestra de estudio o piloto

Para realizar la prueba piloto se tuvo como muestra a 30 bomberos de Lima centro. Los resultados que se obtuvieron por consistencia interna con la prueba estadística Alfa de Cronbach el cual muestra un puntaje global de ,980 Según George & Mallery (2003) cuando el coeficiente $>.9$ es excelente.

Ficha técnica de la variable 2: Escala de resiliencia (CD – RISC- 25)

Nombre: Escala de resiliencia de Connor y Davidson (CD – RISC)

Autores: Kathryn Connor y Jonathan Davidson

Año: 2003

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación Peruana: Yessica Valenzuela Arroyo (2017)

Aplicación: Individual y grupal

Duración: 25 min

Edad: Adolescentes y adultos

Número de ítems: 25

Dimensiones: Adaptabilidad - redes de apoyo – persistencia (1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 17, 19, 21, 23, 24), tenacidad – autoeficacia (10, 12, 15, 16, 22, 25), espiritualidad y propósito (3, 9, 13, 14), control (18,20).

Reseña histórica:

Davidson & Connor (2003) El interés por la resiliencia surge tras una larga y amplia experiencia en tratamiento de hombres y mujeres que padecieron estrés postraumático así como una amplia investigación sobre ello.

Consigna de aplicación:

Se les indica a los participantes examinar bien los enunciados y responder de acuerdo como mejor lo describe o como cree que se habría sentido.

Propiedades psicométricas originales del instrumento:

Los valores que obtuvo el instrumento en la versión original por Davidson & Connor (2003) fueron de consistencia interna por Alfa de Cronbach fue de 0.89 con una muestra total de 577 personas que presentaban estrés postraumático y ansiedad.

Propiedades psicométricas peruanas

La escala fue adaptada para el Perú por Valenzuela (2017) donde muestra un nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.907 con una validez de contenido, con puntuación V de Aiken de 0.90.

Propiedades psicométricas de la muestra piloto

Para realizar la prueba piloto se tuvo como muestra a 30 bomberos de Lima centro. Los resultados que se obtuvieron por consistencia interna con la prueba

estadística alfa de Cronbach el cual muestra un puntaje global de ,941. Según George & Mallery (2003) cuando el coeficiente $>.9$ es calificado como excelente.

3.5 Procedimientos

Para realizar la presente investigación se realizó un análisis sobre lo que está ocurriendo en todo mundo que es la covid-19 y cuánto está afectandode manera significativa en la salud mental a los bomberos de nuestro país y por consiguiente a sus familias, luego de ello se eligieron las variables y los posibles instrumentos a utilizar. Cuando ya se determinó las variables y los instrumentos se procedió a enviar las cartas de permiso que nos proporcionó la universidad a los autores originales de los instrumentos de estrés laboral y resiliencia, teniendo los permisos respectivos se procedió a elaborar el cuestionario en google forms. Posterior a ello, mediante una carta se solicitó el permiso al capitán de la compañía de bomberos para que brinde la autorización a su personal a participar de forma voluntaria en la investigación. Finalmente contando con la autorización se logró enviar el link correspondiente para realizar la prueba piloto.

3.6 Métodos de análisis de datos

La presente investigación se aplicó a una muestra de 602 bomberos de Lima centro y se analizó mediante el programa SPSS 27, teniendo en cuenta lo siguiente: escoger el programa para el análisis estadístico de los datos, ejecutar el programa SPSS para la exploración de los datos para analizarlos descriptivamente y visualizar los datos de la variable con ello poder evaluar la confiabilidad y validez del instrumento.

Los valores para ambas variables por análisis de normalidad según Shapiro-Wilk se encontraron significancia menor a $.05$, por lo tanto, la estadística más adecuada que se utilizó para el análisis de correlación es la estadística no paramétrica, en ese sentido se trabajó con Rho de Spearman, a manera de una herramienta estadística para el estudio de la correlación.

Tabla 2*Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	.105	602	.000	.930	602	.000
Resiliencia	.160	602	.000	.854	602	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

3.7 Aspectos éticos

Contar con el permiso de los autores correspondientes de cada instrumento utilizado en dicha investigación.

La compra de alguno de los instrumentos es solo con fines para la investigación.

No se realizarán publicación del manual ni de las hojas de respuesta en internet.

Contar con el permiso correspondiente para la aplicación en la compañía de bomberos.

Privacidad y confiabilidad de manera que por ningún motivo no se conocerá los datos de los participantes.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 3

Análisis descriptivo de la variable estrés laboral

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Estrés laboral	Alto	43	7.1%
	Promedio alto	46	7.6%
	Promedio bajo	36	6.1%
	Bajo	477	79.2%
	Total	602	100.0%

En tabla 3 se observan los niveles y frecuencias de la variable estrés laboral donde destaca el nivel bajo con un 79.2%, siendo este el de mayor presencia en los bomberos, seguido del nivel promedio alto con 7.6%, alto con 7.1% y finalmente un nivel promedio bajo con 6.1%.

Tabla 4*Análisis descriptivo de la variable resiliencia*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Resiliencia	Muy Alto	196	32.5%
	Alto	144	23.9%
	Promedio	230	38.2%
	Bajo	22	3.7%
	Muy Bajo	10	1.7%
	Total	602	100.0%

En la tabla 4 se logra evidenciar los niveles y frecuencias de la variable resiliencia, donde destaca el nivel promedio con 38.2%; luego el nivel muy alto haciendo un 32.5%; seguido del nivel alto 23.9%, el nivel bajo 3.7%, y por último muy bajo 1.7% como se puede apreciar los bomberos han mostrado niveles altos en resiliencia.

Análisis Inferencial

Tabla 5

Coeficiente de correlación de Spearman estrés laboral y dimensiones de resiliencia(n=602)

		Estrés laboral
Adaptabilidad – redes de apoyo - persistencia	Coeficiente de correlación	-.008
	Sig. (bilateral)	.838
	r ²	.000
Tenacidad - autoeficacia	Coeficiente de correlación	-.012
	Sig. (bilateral)	.778
	r ²	.000
Espiritualidad y propósito	Coeficiente de correlación	-.012
	Sig. (bilateral)	.769
	r ²	.000
Control	Coeficiente de correlación	-.032
	Sig. (bilateral)	.438
	r ²	.001

En la tabla 5 se evidencia que la prueba estadística de rho Spearman demuestra que no presenta una correlación significativa ($p > 0.05$) entre la dimensión de resiliencia y la variable estrés laboral. Por otro lado, el coeficiente de determinación arroja el valor de $r^2 = .000$ para las dimensiones de resiliencia con la variable estrés, interpretándose como nulo el tamaño del efecto (Cohen, 1988).

Tabla 6

Diferencia significativa entre estrés laboral y resiliencia según edad en bomberos de Lima centro, 2022.

	Edad	n	Rango promedio	Suma de rangos	U	Z	g
Estrés laboral	18-30 años	184	304.23	559578.00	37954.000		
	31-65 años	418	300.30	125525.00		-.255	0.09
Resiliencia	18-30 años	184	300.71	55330.00	38310.000	-.074	0.03
	31-65 años	418	301.85	126173.00			

En la tabla 6, se evidencia según la prueba de U de Mann – Whitney según edad, revela que no hay diferencias significativas ($p > 0.05$) en estrés laboral y resiliencia. Por otro lado, se evidencia el valor de $g = .09$ para la variable estrés laboral y la variable resiliencia arroja el valor de $g = .03$, interpretándose como nulo el tamaño del efecto (Hedges, 1981).

Tabla 7*Diferencia significativa entre estrés laboral y resiliencia según género en bomberos de Lima centro, 2022.*

	Género	n	Rango promedio	Suma de rangos	U	Z	g	Sig
Estrés Laboral	Masculino	462	296.57	137013.50	30060.500		0.10	
	Femenino	140	317.78	44489.50		-1.265		.206
Resiliencia	Masculino	462	307.745	142042.50	29590.500		0.09	
	Femenino	140	281.86	39460.50		-1.527		.127

En la tabla 7, se evidencia según prueba de U de Mann – Whitney según género, indica que no hay diferencias significativas ($p > .05$) en estrés laboral y resiliencia. Por otro lado, se evidencia el valor de $g = .10$ para la variable estrés, y $g = .09$ para la variable resiliencia interpretándose como nulo el tamaño del efecto (Hedges, 1981).

Tabla 8*Diferencia significativa entre estrés laboral y resiliencia según tiempo de servicio en bomberos de Lima centro, 2022.*

	Tiempo de Servicio	n	Rango promedio	Suma de rangos	U	Z	g	Sig
Estrés laboral	Mayor a 10 años	301	294.94	88777.00	43326.000		0.09	
	Menor a 10 años	301	308.06	92726.00		-.926		.355
Resiliencia	Mayor a 10 años	301	298.97	89988.50	44537.500		0.03	
	Menor a 10 años	301	304.03	91514.50		-.358		.720

En la tabla 8, se evidencia según prueba de U de Mann – Whitney según tiempo de servicio, indica que no hay diferencias significativas ($p < .05$) en estrés laboral y resiliencia. Por otro lado, se evidencia el valor de $g = .09$ para la variable estrés laboral y la variable resiliencia arroja el valor de $g = .03$, interpretándose como nulo el tamaño del efecto (Hedges, 1981).

Tabla 9

Coeficiente de correlación de Spearman entre estrés laboral y resiliencia (n=602).

Rho de Spearman		Estrés laboral
	Coeficiente de correlación	-.017
Resiliencia	Sig. (bilateral)	.672
	r^2	.0003

En la tabla 5 se observa, que la prueba estadística de rho Spearman, muestra que no evidencia una correlación significativa $=-.017$ ($p>0.05$) por otro lado, el coeficiente de determinación arroja el valor de $r^2= .0003$ interpretándose como nulo el tamaño del efecto (Cohen, 1988).

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación hallamos que los estudiados presentaron un nivel bajo con lo que respecta a la variable estrés laboral con un 79.2% y una resiliencia con un 38.2% lo cual no existe una correlación significativa $p > 0.05$, por tanto, comparando con otras autoras Pujadas et al. (2020), realizó estudios a emergencistas sobre la misma variable y similar trabajo que los bomberos de Lima centro, donde el estrés laboral de los participantes es de nivel bajo, entre los encuestados, vale mencionar que en el caso de varones mostraron una mayor puntuación, como también Chiang et al. (2018), en su investigación nos menciona un bajo estrés laboral percibido en sus encuestados, los resultados se basan en el apoyo social global, control sobre los trabajos realizados y la consecuencia es la reducción del estrés laboral, donde el trabajador se siente a gusto en ejecutar, realizar las labores encomendadas, asimismo Díaz et al. (2019), nos menciona en su investigación que los encuestados muestran un nivel de estrés laboral moderado ya que en las variables nivel de clima organizacional y estrés laboral tienen una relación inversa y significativa, se puede dilucidar que donde existe un buen clima organizacional el estrés laboral desciende en beneficio de los colaboradores, por otro lado Palacios (2020) en la investigación realizada concluye que a los docentes en el factor personal no existe relación con el estrés, sin embargo en la parte profesional si hay relación significativa con el estrés y también en la calidad de recursos para el aprendizaje. Ahora veremos la comparación de la investigación con otras autoras con el estrés laboral alto, crónico o relacionado donde la afectación al colaborador es considerable, por ejemplo, Aguirre et al. (2018) en sus estudios realizados sobre el estrés laboral y burnout el fin obtenido sobre el estrés laboral es nivel moderado, pero en las dimensiones del burnout como las jornadas de trabajo extensas, el agotamiento, trabajo y agotamiento, conflicto trabajo familia conllevan a que los colaboradores no respondan adecuadamente en el centro laboral, y por ende desencadena el estrés laboral, el siguiente caso es de Velásquez & Escobar (2020) ya que realizaron una investigación donde participaron 70 administrativos prevaleciendo el estrés laboral alto a razón de las dimensiones como cantidad de hijos, estado civil, caso curioso q estas dimensiones también

provocan y están relacionadas para que el trabajador sufra de estrés laboral, entonces se puede mencionar que no solo la parte laboral es la que perjudica y causa el estrés tenemos otros factores externos al entorno laboral a que el colaborador sufra del estrés laboral. En la presente investigación se tuvo resultados que el sexo femenino tiene un porcentaje similar de estrés laboral a diferencia de los varones este es el caso de los bomberos Lima centro, pero en las autoras investigadas se tiene resultados diferenciados ya que muchas razones existentes conllevan al estrés laboral alto, moderado y bajo tal es el caso de Alania et al. (2021) donde un 63% fue del sexo femenino, Palacios (2020) de los encuestados el 69.2% son docentes mujeres, Velásquez & Escobar (2020) estrés alto en féminas administrativas.

En la variable resiliencia los resultados de la investigación en bomberos Lima centro se obtienen un 38.2% entre hombres y mujeres, otras autoras coinciden que los encuestados presentan resiliencia ante diferentes circunstancias en la que se encuentran ya sea en el centro laboral, deporte, funcionarios y otros, tal es el caso de Gamboa et al. (2021) donde el personal alcanza un nivel de resiliencia del 95-98% en los hospitales de La Noria y La Esperanza de Es salud respectivamente, otro es el caso de Rodríguez & Holguín (2018) que realizó una investigación con estudiantes del sexto grado de primaria entidad pública y privada de los cuales el resultado arrojó que la resiliencia con el curso de matemáticas si existe relación, esto quiere decir que los estudiantes no le corren a las matemáticas, ya que se tiene el concepto que esta materia es la más difícil al menos en el grado académico mencionado, asimismo Reche et al. (2019) realizó su estudio sobre la dependencia del esfuerzo físico, menciona que si existe la resiliencia en deportes de combate frente a otras disciplinas, ahora así como en la variable estrés laboral predomina en mujeres en el caso de la resiliencia tiene resultados altos en el sexo femenino.

Al respecto sobre las teorías en la presente investigación es necesario el sustento teórico de cada variable. Para empezar Selye (1953) indica que el estrés tiene tres etapas o fases:

Fase de alarma: Cuando el organismo detecta el estresor, en la fase de resistencia el organismo desarrolla procesos fisiológicos, psicológicos y en la fase de agotamiento es cuando los procesos que desarrolló en la fase anterior se vuelven crónicos o irreversibles.

Asimismo Lazarus & Folkman (1987) plantean un nuevo concepto llamado modelo cognitivo-transaccional o también llamado modelo interactivo. El cual define al estrés como un proceso entre la interacción de la persona con su medio ambiente. Su modelo propone elementos que intervienen en el proceso del estrés: Los estímulos, las respuestas, los mediadores y los modulares.

En cuanto a la resiliencia que es la segunda variable de estudio. Edith Grotberg (2003) definió a la resiliencia como la capacidad de todo ser humano para sobreponerse y fortalecerse ante las experiencias adversas. Asimismo, Grotberg empleó como referencia la teoría de Erik Erikson sobre el desarrollo el cual hace mención que mientras más pequeño es el niño tiene más necesidad de apoyo externo, por el contrario un niño de 9 años ya es capaz de promover su propia resiliencia y buscará ayuda por sí mismo. También hace mención en cuanto al género para la resolución de conflictos donde indica que ambos cuentan con la misma frecuencia de conductas resilientes pero que en las niñas tienden a presentar habilidades interpersonales y fortaleza interna y mientras que en los niños son más pragmáticos. Es así como Grotberg describe 4 categorías:

Yo tengo: Son las personas de nuestro entorno en quien más se confía pero a la vez son también las que ponen límites para aprender a evitar peligros o problemas.

Yo soy: Es el respeto que se tiene a uno mismo y hacia las personas de nuestro entorno.

Yo estoy: Cuando la persona se hace responsable de sus actos y se siente seguro de sí mismo.

Yo puedo: Busca resolver sus problemas y busca ayuda frente a ello, así también habla sobre sus inquietudes y busca el momento apropiado para hablar o actuar. Por último hace mención que la resiliencia va cambiando en las distintas

etapas del desarrollo y que las situaciones o adversidades de igual forma ya que no son estáticas sino que requieren cambios en la conducta resiliente.

Ahora los resultados obtenidos en esta investigación la aceptamos, estamos conformes, ya que con los objetivos q se tuvo estamos generando cuestiones a la problemática con potencial de estudio existente en lo bomberos de Lima centro, y q las posteriores investigaciones a pesar de las dificultades que se tuvo, se tenga en cuenta la presente investigación, de igual forma de las variables estrés laboral y resiliencia en una población similar se tuvo escasa información nacional e internacional, como también la coyuntura de la Covid 19 que estamos pasando nos dificultó tener la data base para el plan piloto y el posterior resultado final, para esto los medios digitales, las redes sociales fue una barrera que se pudo superar y realizar el trabajo concluido.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

La actual investigación demostró que no existe una correlación significativa entre las variables estrés laboral y resiliencia.

SEGUNDA

Los bomberos de Lima centro, en la variable estrés laboral alcanzaron el resultado, nivel bajo con un 79.2%, siendo este el de mayor presencia en los bomberos, seguido del nivel promedio alto con un 7.6%, luego alto con 7.1% y finalmente el nivel promedio bajo con 6.1%.

TERCERA

Los bomberos de Lima centro, en la variable resiliencia obtuvieron como resultado un nivel promedio con un 38.2%, seguido del nivel muy alto con un 32.5%, alto con 23.9%, bajo con 3.7% y finalmente muy bajo con 1.7%.

CUARTA

No existe relación entre la variable estrés laboral y las dimensiones de resiliencia.

QUINTA

No existe diferencia significativa con la variable estrés laboral según género, edad y tiempo de servicio en los bomberos de Lima centro, por otro lado, el tamaño del efecto de estrés laboral con las variables sociodemográficas es nulo.

SEXTA

No existe diferencia significativa con la variable resiliencia según género, edad y tiempo de servicio en los bomberos de Lima centro. por otro lado, el tamaño del efecto de resiliencia con las variables sociodemográficas es nulo.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Por los resultados de la investigación se recomienda entregárselos a las compañías de bomberos de Lima centro para saber en que afecta en la salud mental y en que puede repercutir en su personal, laboral y profesional, adoptando medidas preventivas para el bienestar propio de cada efectivo.

SEGUNDO: Se recomienda realizar programas orientados a seguir desarrollando los niveles de resiliencia, tal como Grotberg se basó en la teoría del desarrollo de Erik Erikson, el cual indica que la resiliencia va cambiando en las distintas etapas del desarrollo y que las adversidades de igual forma ya que no son estáticas, sino que requieren cambios en la conducta resiliente

TERCERO: Asimismo para una mejora en relación a parte física y psicológica se recomienda que se desarrolle un plan de trabajo que conlleve a una mejora en las respuestas y en la parte psicológica hagan alianza con entidades o instituciones que brinden el soporte necesario para la salud mental.

CUARTO: Como también se recomienda implementar espacios de entretenimiento, recreación e interacción con sus demás compañeros, esto ayudara a mantener los niveles bajos de estrés ya que según la teoría del modelo cognitivo-transaccional menciona que los estímulos y la interacción de la persona con su medio ambiente interviene en el proceso del estrés.

QUINTO: Finalmente, se recomienda que los líderes de las compañías gestionen con organismos privados interesados en ayudar, así como el propio gobierno, para lograr una adecuada implementación y crear estructuras jerárquicas que propicien el diálogo y un mejor clima laboral, por ejemplo, como respuesta a los niveles de estrés laboral. informado por los bomberos participantes parte de la estrategia necesaria.

Referencias

- Aguirre, C., Gallo, A., Ibarra, A., & Sánchez, J. (2018). Relación entre Estrés Laboral y Burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo de Chile. *Ciencias Psicológicas*. Universidad Católica de Uruguay. www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212018000200239&script=sci_arttext
- Alania Contreras, R., Chanca Flores, A., Condori Apaza, M., Fabián Arias, E., Rafaele De La Cruz, M., Oretaga Révolo, D., . . . Zorrilla Zárate, A. (Enero de 2021). Baremación del Inventario de Estrés Académico SISCO SV adaptado al contexto de COVID-19 en una población universitaria peruana. *Socialium - Revista Científica de Ciencias Sociales*, 242-260. revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/814/1059
- Asenjo J, L. O. (Junio de 2021). Nivel de estres academico durante la pandemia COVID 19. *Revista Peruana de Investigacion de Salud*, 5(2), 59-66. doi:<https://doi.org/10.35839/repis.5.2.867>
- Bernal, C. (2006). En *Metodología de la investigación*. México.
- Caro, C., Gutiérrez, V., ProsserBravo, G., Jara, J., & Perez , S. (Septiembre de 2021). Resiliencia comunitaria ante la Falla de San Ramón. un estudio exploratorio desde dirigentes sociales. *Bitacora Urbana Territorial*, 31(3). doi:doi.org/10.15446/bitacora.v31n3.86827
- Chiang, M., Riquelme , G., & Rivas , P. (Setiembre- diciembre de 2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*(63), 178-186. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Cohen, J. (1988). En *Statistical power analysisfor the behavioral sciences* (págs. 78-81).
- Concytec. (2018). Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo(I+D). CONCYTEC, Pag.5. portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Davidson, J., & Connor, K. (2003). Desarrollo de una nueva Resiliencia Escala:El Connor-Davison(CD-RISC). *ResearchGate*, 77. www.researchgate.net/publication/10576109_Development_of_a_new_resilience_scale_The_Connor-Davidson_Resilience_Scale_CD-RISC
- Díaz, F., Guevara, S., & Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 8(1). www.redalyc.org/journal/5217/521758809014/521758809014.pdf

- Díaz, S. (5 de Junio de 2020). El Estrés Laboral Docente durante COVID-19. *Acsi*, 1-3. <https://acsilat.org/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19>
- Echerri, D., Santoyo, F., Rangel, M., & Saldaña, C. (junio de 2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9. www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000100845&lng=en
- Edith, G. (2003). Nuevas tendencias en resiliencia. <https://silo.tips/download/nuevas-tendencias-en-resiliencia-edith-henderson-grotberg-resiliencia-descubrien>
- Estrada, E. M. (2021). Estrés académico en estudiantes universitarios peruanos en tiempos de la pandemia del Covid-19. *Revista AVFT*, 40(1), 88-92. doi:<http://doi.org/10.5281/zenodo.4675923>
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). *Espíritu Emprendedor TES*. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Gamboa Moreno, L., Becerra Rodríguez, K., Lopez Vergara, Y., & Goicochea Ríos, E. (30 de Octubre de 2021). Nivel de resiliencia del personal de salud frente a la pandemia por Covid-19. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*. www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-47312021000300007&lng=es&nrm=iso
- George, D., & Mallery, P. (2003). En *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference fourth edition 11.0 update* (pág. 231). Boston.
- Hedges, L. (1981). Distribution theory for Glass's estimator of effect size and related estimators. En *Journal of Educational Statistics* (Vol. 6, págs. 106-128).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: MCGRA W-HILL. www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf
- Instituto Nacional de Salud Mental. (mayo de 2021). Nota de Prensa. *Emergencias Psiquiátricas va en incremento en el Instituto Nacional de Salud Mental*, pág. Pag.1. www.insm.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2021/026.html
- John R. Gddes, P. J. (2020). Asociaciones bidireccionales entre Covid 19 y transtorno Psiquiatrico. *The Lancet Psychiatry*, pag.130.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping.
- Llorent, S., Ferreres, A., Hernández, A., Tomás, B., & Tomás, I. (2014). El Análisis Factorial Exploratorio de los Ítems: una guía práctica, revisada y actualizada.

- Monterrosa, Á., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en. *MED UNAB*, 195-203. docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). La COVID-19 y la necesidad de actuar en relación con la salud mental. *Informe de Políticas de las Naciones Unidas*, 16. www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_covid_and_mental_health_spanish.pdf
- Organización Internacional de Trabajo. (2016). Estrés Laboral. *Tema Especial*, 1. doi:www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Ozamiz, N., Dosil, M., Picaza, M., & Idoiaga, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *ARTIGO • Cad. Saúde Pública*, 2. www.scielo.br/j/csp/a/bnNQf4rdcMNpPjgfnpWPQzr/?lang=es
- Palacios, A., & Rivera, J. (09 de Setiembre de 2020). Estrés Laboral en Docentes de Lima Metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y recursos educativos. *Revista de Investigación Científica Ágora*, 7(1 (2020)), 25-28. www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/110
- Palomino, C., & Huarcaya, J. (Oct-Dic de 2020). Trastornos por estrés debido a la cuarentena durante la pandemia por la COVID-19. *Horizonte Médico*, 2-3. www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2020000400010&script=sci_arttext
- Pujadas Sánchez, M. D., Pérez Pareja, F. J., & García-Pazo, P. (4 de noviembre de 2020). Estrés y control percibido en trabajadores de emergencias. *Ansiedad y Estrés*, 26(1), 53-57. doi:https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.12.005
- Reche, C., Martínez, A., Gómez, M., & Hernández, J. (Octubre de 2019). Análisis de la resiliencia y dependencia en deportes de combate y otras modalidades deportivas. *Suma Psicológica*. www.redalyc.org/journal/1342/134265009001/
- Rodríguez, M., & Holguin, J. (2018). Resiliencia y Rendimiento en matemáticas del niño de San Juan de Lurigancho. *Revista científica EDUSER*. http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/EDUSER/issue/
- Sánchez, Reyes, & Mejía. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú: Universidad Ricardo Palma. www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf

- Selye, H. (1953). El síndrome de adaptación general en sus relaciones con la neurología, la psicología y la psicopatología. En *Contribuciones a la psicología médica: Teoría y métodos de psicodiagnóstico* (Vol. 1, págs. 234-274). doi:doi.org/10.1037/11419-011
- Silva Ramos, S. (2016). Validez, Confiabilidad y Normas del Cuestionario de Autoconcepto Físico en Universitarios de Trujillo Metropolitano. *Revista de Psicología*, 10-25. doi:10.18050/revpsi.v18n1a1.2016
- Suárez, Á. (Junio de 2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag.*, 1.
- Valenzuela, Y. (2017). *Adaptación de la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson en pacientes diabéticos en un hospital del distrito del Cercado de Lima, 2017*". Universidad Cesar Vallejo, Lima. [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3401/Valenzuela_AY V.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3401/Valenzuela_AY_V.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Velasquez , A., & Escobar, G. (Junio de 2020). Estrés Laboral y síntomas psicósomáticos en el personal administrativo de Ministerio de Transporte y Obras zona 4 distrito Portoviejo. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. www.eumed.net/rev/caribe/2020/06/estres-laboral.html

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés Laboral	El estrés es una respuesta física y emocional de una persona ante algunas exigencias, esto se da cuando las exigencias del trabajo no concuerdan con las capacidades o recursos del trabajador. (Organización Internacional de Trabajo, 2016)	Para medir la variable se usará la escala de estrés laboral de la OIT. Cuenta con 25 ítems y 7 dimensiones. La versión adaptada para el Perú por Suarez (2013) que está compuesta por 27 ítems y 2 dimensiones.	Superiores y recursos Organización y equipo de trabajo	1,2,3,4,5,6,7,15,17,21,24 12,13,14,16,18, 19,20,22,23,25	Ordinal Alternativas desde "nunca" hasta "siempre" Nivel de estrés: Bajo <26 a101 Promedio bajo 103-119 Promedio alto 120-128 Alto 129-157
Resiliencia	La resiliencia son las cualidades que a una persona le permite sobreponerse frente a la adversidad o sometida a diferentes circunstancias y estas pueden variar según la edad, el género y origen cultural (Davidson & Connor, 2003)	Para medir la variable se usó la escala de resiliencia de Jonathan R.T. Davidson y Kathryn M. Connor (2003), la versión adaptada para el Perú de Valenzuela (2017) que está compuesta por 25 ítem, en dónde 0 es nunca y 4 es casi siempre.	Adaptabilidad – redes de apoyo – persistencia Tenacidad – Autoeficacia Espiritualidad y propósito control	1.2,4,5,6,7,8,11,17,19,21,23,24 10,12,15.16,22,25 3,9,13,14 18,20	Ordinal alternativas desde "nunca" hasta "casi siempre" Nivel de rango: Muy bajo:0-44 Bajo:45-56 Promedio:57-81 Alto:82-85 Muy Alto:86-94 a más

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL		
¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la resiliencia en bomberos de Lima centro, 2022?	Determinar la relación entre el estrés laboral y resiliencia en bomberos de Lima centro, 2022.	Existe relación inversa significativa entre el estrés laboral y resiliencia en bomberos de Lima centro, 2022.		
	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPOTESIS ESPECÍFICAS		
	Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y adaptabilidad - redes de apoyo – persistencia en bomberos de Lima centro, 2022.	Existe relación inversa significativa entre estrés laboral con adaptabilidad - redes de apoyo – persistencia en bomberos de lima centro, 2022.	Estrés laboral	Superiores y recursos
	Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y tenacidad - autoeficacia en bomberos de Lima centro, 2022.	Existe relación inversa significativa entre Estrés Laboral con tenacidad - autoeficacia en bomberos de Lima Centro, 2022.		
	Determinar la relación que existe entre el estrés laboral con espiritualidad y propósito en bomberos de Lima centro, 2022.	Existe relación inversa significativa entre estrés laboral con espiritualidad y propósito en bomberos de Lima centro, 2022.		Organización y equipo de trabajo
	Determinar la relación que existe entre el estrés laboral con control en bomberos de Lima centro, 2022.	Existe relación inversa significativa entre estrés laboral con control en bomberos de Lima centro, 2022.		
	Describir las diferencias significativas según edad, género y tiempo de servicio con estrés laboral en bomberos de Lima centro, 2022.	Existe mayor estrés laboral en el género masculino, en bomberos de Lima centro, 2022.	Resiliencia	- Adaptabilidad - Redes de Apoyo - Persistencia
	Describir las diferencias significativas según edad, género y tiempo de servicio con resiliencia en bomberos de Lima centro, 2022.	Existe mayor estrés laboral en el género femenino, en bomberos de Lima Centro, 2022.		

Anexo 3: Resultados de la prueba piloto de estrés laboral

Ítems	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	718,667	1,516,395	,764	,980
2. ¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	711,000	1,487,059	,778	,980
3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	726,333	1,559,137	,580	,981
4. ¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	720,333	1,526,861	,775	,980

5. ¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	717,000	1,508,838	,829	,979
6. ¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	716,667	1,499,609	,831	,979
7. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	718,333	1,497,454	,852	,979
8. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	715,333	1,496,947	,853	,979
9. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	720,667	1,503,582	,854	,979
10. ¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	720,667	1,510,616	,812	,979
11. ¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	717,000	1,488,907	,876	,979
12. ¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos	713,667	1,504,447	,807	,979

poco control sobre el trabajo me causa estrés?

13. ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	715,667	1,515,426	,774	,980
14. ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	725,333	1,539,844	,674	,980
15. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	713,333	1,484,644	,856	,979
16. ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	711,000	1,478,024	,857	,979
17. ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	715,333	1,500,464	,862	,979
18. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	721,000	1,508,645	,776	,980
19. ¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	712,667	1,475,582	,840	,979

20. ¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	717,333	1,523,168	,745	,980
21. ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	718,000	1,497,338	,864	,979
22. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	720,000	1,516,276	,765	,980
23. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	719,667	1,499,895	,841	,979
24. ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	711,667	1,463,247	,872	,979
25. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	711,333	1,468,120	,861	,979

Anexo 3: Resultados de la prueba piloto de estrés laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	25

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
74,7000	1629,321	40,36484	25

Anexo 4: Resultados de la prueba piloto de resiliencia

Ítems	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Soy capaz de adaptarme cuando ocurren cambios.	798,667	204,189	,809	,938
2. Tengo al menos una relación cercana y segura que me ayuda cuando estoy estresado	802,000	205,752	,503	,940
3. Cuando no hay soluciones claras a mis problemas, pienso que Dios puede ayudarme.	810,333	211,275	,139	,951
4. Puedo enfrentarme a cualquier situación.	799,333	209,720	,545	,940
5. Los éxitos del pasado me dan confianza para enfrentarme con nuevos desafíos y dificultades.	798,667	207,637	,760	,939
6. Cuando tengo problemas intento ver el lado positivo de las cosas.	798,667	207,085	,714	,939

7. Enfrentarme a las dificultades puede hacerme más fuerte.	798,333	209,316	,666	,939
8. Puedo recuperarme pronto tras sufrir enfermedades, heridas u otros padecimientos.	803,667	203,964	,580	,939
9. Buenas o malas, creo que la mayoría de las cosas ocurren por algún designio superior	812,000	204,579	,335	,945
10. Siempre me esfuerzo sin importar el resultado.	801,000	200,783	,845	,937
11. Creo que puedo lograr mis objetivos, a pesar de los obstáculos.	798,667	206,533	,832	,938
12. No me doy por vencido a pesar de que las cosas parezcan no tener solución.	800,333	199,413	,813	,937
13. Durante los momentos de estrés/ crisis, sé dónde puedo buscar ayuda	802,000	198,166	,668	,938
14. Bajo presión, me concentro y pienso claramente.	802,333	204,461	,617	,939
15. Prefiero intentar solucionar las cosas por mí mismo, a dejar que otros tomen todas las decisiones.	804,333	203,220	,466	,942
16. No me desanimo fácilmente ante el fracaso.	801,333	195,016	,822	,936

17. Soy una persona fuerte cuando me enfrento a los desafíos y dificultades de la vida.	798,667	203,085	,870	,937
18. Si es necesario, puedo tomar decisiones difíciles que afectan a otras personas.	804,000	203,490	,498	,941
19. Soy capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos como tristeza, temor y enfado	802,000	195,407	,846	,936
20. Al enfrentarse a los problemas de la vida a veces hay que dejarse llevar por la intuición, aún sin saber por qué.	810,667	201,375	,443	,943
21. Tengo muy claro lo que quiero en la vida.	800,333	201,964	,838	,937
22. Siento que tengo capacidad para controlar mi vida.	801,000	199,059	,831	,936
23. Me gustan los desafíos.	800,000	198,759	,841	,936
24. Consigo mis objetivos a pesar de las dificultades que encuentro en el camino	800,667	201,582	,804	,937
25. Estoy orgulloso de mis logros.	799,000	203,334	,846	,937

Anexo 4: Resultados de la prueba piloto de resiliencia

resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	25

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
83,5333	219,913	14,82945	25

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos de estrés laboral OIT-OMS

Escala de estrés laboral OIT-OMS

Instrucciones:

A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem indicara con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

- 1 = Si la condición Nunca es fuente de estrés.
- 2 = Si la condición Raras veces es fuente de estrés.
- 3 = Si la condición Ocasionalmente es fuente de estrés.
- 4 = Si la condición Algunas veces es fuente de estrés.
- 5 = Si la condición Frecuentemente es fuente de estrés.
- 6 = Si la condición Generalmente es fuente de estrés.
- 7 = Si la condición Siempre es fuente de estrés.

11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?								
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?								
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?								
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?								
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?								
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?								
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?								
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?								
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?								
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?								

21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?								
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?								
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?								
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?								
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?								

Anexo 6: Instrumento de recolección de datos de resiliencia

Escala de resiliencia (CD-RISC-25)

Adaptación peruana: (Valenzuela 2017)

Instrucciones:

Por favor indique cuál es su grado de acuerdo con las siguientes frases en su caso durante el mes último. Si una situación particular no le ha ocurrido recientemente, responda de acuerdo con cómo cree que se habría sentido. Marque con una "X" la opción que mejor describa cómo se siente.

0 = Nunca

1 = Rara vez

2 = A veces

3 = A menudo

4 = Casi siempre

N°	Ítems	0	1	2	3	4
1	Soy capaz de adaptarme cuando ocurren cambios.					
2	Tengo al menos una relación cercana y segura que me ayuda cuando estoy estresado					
3	Cuando no hay soluciones claras a mis problemas, pienso que Dios puede ayudarme.					
4	Puedo enfrentarme a cualquier situación.					
5	Los éxitos del pasado me dan confianza para enfrentarme con nuevos desafíos y dificultades.					
6	Cuando tengo problemas intento ver el lado positivo de las cosas.					
7	Enfrentarme a las dificultades puede hacerme más fuerte.					
8	Puedo recuperarme pronto tras sufrir enfermedades, heridas u otros padecimientos.					
9	Buenas o malas, creo que la mayoría de las cosas ocurren por algún designio superior					
10	Siempre me esfuerzo sin importar el resultado.					
11	Creo que puedo lograr mis objetivos, a pesar de los obstáculos.					
12	No me doy por vencido a pesar de que las cosas parezcan no tener solución.					
13	Durante los momentos de estrés/crisis, sé dónde puedo buscar ayuda.					

14	Bajo presión, me concentro y pienso claramente.					
15	Prefiero intentar solucionar las cosas por mí mismo, a dejar que otros tomen todas las decisiones.					
16	No me desanimo fácilmente ante el fracaso.					
17	Soy una persona fuerte cuando me enfrento a los desafíos y dificultades de la vida.					
18	Si es necesario, puedo tomar decisiones difíciles que afectan a otras personas.					
19	Soy capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos como tristeza, temor y enfado					
20	Al enfrentarse a los problemas de la vida a veces hay que dejarse llevar por la intuición, aún sin saber por qué.					
21	Tengo muy claro lo que quiero en la vida.					
22	Siento que tengo capacidad para controlar mi vida.					
23	Me gustan los desafíos.					
24	Consigo mis objetivos a pesar de las dificultades que encuentro en el camino.					
25	Estoy orgulloso de mis logros.					

Anexo 7: Ficha Sociodemográfica

Completar la siguiente información:

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA	
Edad:	
Género:	
Tiempo de servicio	Mayor a 10 años () Menor a 10 años ()

Anexo 8: Formulario de Google




ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN BOMBEROS DE LIMA CENTRO, 2021.

Estimado(a) participante :

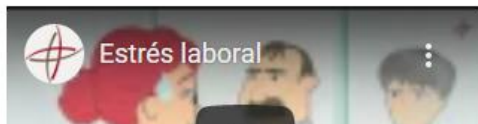
Un saludo cordial, la presente investigación se encuentra a cargo de los Bachilleres Angela Chavez y Alberto Jimenez asesorados por el Dr. Carlos De la Cruz Valdiviano, docente de la Universidad Cesar Vallejo, y es realizada para obtener el título profesional de Licenciados en Psicología.

akchavezv@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

 Se restableció el borrador

*Obligatorio

Correo electrónico *



URL: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd3IISI1YJpT4Dgi7ffRt1Qe-_fruthN-jMH61KjA4qS-0faQ/viewform?usp=pp_url

Anexo 9: Consentimiento informado de manera online

Consentimiento informado

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en Bomberos de Lima centro. En ese sentido se requiere de su participación. El proceso consta de 2 cuestionarios con una duración aproximada de 15 minutos.

Los datos serán tratados de forma confidencial y utilizados sólo con fines para la investigación. Se le solicitará colocar su número de DNI como evidencia de haber sido informado sobre el objetivo de la investigación.

En caso tenga alguna duda sobre la investigación puede contactarse a los siguientes correos:

Autores de la investigación:

- Chavez Villalobos, Angela Karen (akchavezv@gmail.com)

- Jimenez Merino, Alberto(yosoyalberto138@hotmail.com)

¿Acepta participar en la investigación? *

Aceptar

DNI del participante *

Tu respuesta

Ficha de datos

Estimado(a) participante:

Antes de responder los cuestionarios, es necesario completar los siguientes datos:

Edad *

Tu respuesta

Anexo 10: Carta solicitando el permiso al jefe de la compañía de bomberos



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

Los Olivos, 9 de Diciembre de 2021

CARTA INV.N°01092 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Capitán CBP
JHON WILMER LUNAREJO PALOMINO
Jefe de Compañía
Tco. CBP Calos León Delgado N° 138
Av. Los Pinos cruce con Calle Los Pinos Santa Anita

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para Sr. JIMENEZ MERINO ALBERTO con DNI N° 10255650 y con código de matrícula N° 7002729823 y la Srta. CHAVEZ VILLALOBOS ANGELA KAREN con DNI N° 45092296 y con código de matrícula N° 7002729812, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN BOMBEROS LIMA CENTRO 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 renovarles 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 11: Carta de autorización por parte del jefe de la compañía de bomberos.



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

**CUERPOS GENERAL DE BOMBEROS
VOLUNTARIOS DEL PERÚ**
Santa Anita N° 138
"Técnico CBP Carlos León Delgado"

Santa Anita, 10 de Diciembre del 2021

CARTA 075-2021-B138-IV CDLC/CGBVP

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

Ref: Carta N° INV. 01092-2021/EP/PSI/UCV LIMA-LN.

Presente.-
De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacerle llegar mi cordial saludo y de los integrantes de la Compañía de Bomberos "Técnico. C.B.P. Carlos León Delgado" Santa Anita N° 138.

La presente tiene por finalidad informarle que vista su solicitud para que el Sr. **JIMENEZ MERINO, Alberto** (DNI-10255650) y la Srta. **CHAVEZ VILLALOBOS, Ángela Karen** (DNI-45092296) y sin encontrar ningún inconveniente, si no al contrario agradecidos por el interés y preocupación de conocer más nuestra labor y sentir como **BOMBEROS VOLUNTARIOS** en como superamos las situaciones traumáticas que a diario afrontamos nos complace **ACEPTAR** su solicitud

Finalmente, se le hace de su conocimiento que esta carta se le hace llegar por vía virtual debido a que la pandemia que azota a nuestro país y el mundo entero ha permitido que el supremo gobierno autorice el uso de medios digitales para el envío de documentos.

Sin otro en particular me suscribo de Ud. No sin antes reiterarle mis sentimientos de afecto, estima personal.

Atentamente,




CAPTAN DE
John Luján Delgado
JEFE DE COMPAÑIA
C.B.P. CARLOS LEÓN DELGADO - SANTA ANITA (PSI)
CORPO GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERÚ

AV. 7 de Junio sin Esquina Los Pinos Urb. Los Floucs Santa Anita (51-1) 4781088
b-138@bomberosperu.gob.pe

Anexo 12: Carta solicitando el permiso al jefe de la IV departamental Lima centro

CARGO

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Los Olivos, 14 de Enero de 2022

CARTA INV. N° 0010-2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Brigadier Mayor
MARIO CARLOS CASARETTO LA TORRE
Jefe de IV CDLC
Jr. Mariscal Miller 945-Jesus María
Presente.-

LA RECEPCIÓN DE ESTE DOCUMENTO
NO SIGNIFICA SU ACEPTACIÓN
IV Coordinación Departamental
U.C.V. - LIMA

17 ENE. 2022

RECIBIDO

Reg. N° _____
Firma _____


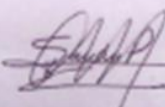
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para Sr. **JIMENEZ MERINO ALBERTO** con DNI N°10255650 y con código de matrícula N° 7002729823 y la Srta. **CHAVEZ VILLALOBOS ANGELA KAREN** con DNI N°45092296 y con código de matrícula N° 7002729812, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN BOMBEROS LIMA CENTRO 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 propicia con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,




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

Anexo 13: Autorización por parte del jefe de la IV departamental Lima centro



Anexo 14: Autorización por parte del jefe de la IV departamental Lima centro



Cuerpo General de Bomberos
Voluntarios del Perú

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El Brigadier Mayor CBP. Mario Carlos Casaretto La Torre, Jefe de la IV Comandancia Departamental Lima Centro del CGBVP, autoriza al Brigadier CBP **ALBERTO JIMENEZ MERINO** identificado con DNI 10255650 código CBP A01357, a ingresar a las diferentes Compañías de esta Departamental, para realizar trabajo de investigación con fines académicos para título de licenciado en psicología, tema: "Estrés Laboral y resiliencia en Bomberos Lima Centro 2021".

Para tal efecto brindar el apoyo necesario al efectivo en mencion.

Se deja constancia para los fines que el interesado estime pertinentes.

Lima 04 de febrero del 2022

Atentamente



Brigadier Mayor CBP
MARIO CARLOS CASARETTO LA TORRE
Jefe de la IV Comandancia Departamental Lima Centro
Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú

Anexo 15: Carta solicitando el permiso para usar la escala de resiliencia.



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

CARTA N°01087- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 7 de Diciembre de 2021

Autor.

- JONATHAN R.T. DAVIDSON
- KATHRYN M. CONNOR

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. JIMENEZ MERINO ALBERTO con DNI N° 10255650 y con código de matrícula N° 7002729823 y la Srta. CHAVEZ VILLALOBOS ANGELA KAREN con DNI N°45092296 y con código de matrícula N° 7002729812, estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: "ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN BOMBEROS LIMA CENTRO 2021", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (ESCALA DE RESILIENCIA CONNOR Y DAVIDSON), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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 renovarle 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 16: Autorización de uso de la escala CD-RISC-25

Dear Angela and Alberto:

Thank you for your interest in the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). We are pleased to grant permission for use of the Spanish CD-RISC-25 in the project you have described under the following terms of agreement:

1. You agree (i) not to use the CD-RISC for any commercial purpose unless permission has been granted, or (ii) in research or other work performed for a third party, or (iii) provide the scale to a third party without permission. If other colleagues or off-site collaborators are involved with your project, their use of the scale is restricted to the project described, and the signatory of this agreement is responsible for ensuring that all other parties adhere to the terms of this agreement.
2. You may use the CD-RISC in written form, by telephone, or in **secure electronic format whereby the scale is protected from copying, downloading, alteration, repeated use, unauthorized distribution or search engine indexing. In all use of the CD-RISC, including electronic versions, the full copyright and terms of use statement must appear with the scale. The scale should neither be distributed as an email attachment, nor appear on social media, nor in any form where it is accessible to the public and should be removed from electronic and other sites once the activity or project has been completed. The RISC can only be made accessible in electronic form after subjects have logged in through a link, password or unique personal identifier.**
3. Further information on the CD-RISC can be found at the www.cd-risc.com website. The scale's content may not be modified, although in some circumstances the formatting may be adapted with permission of either Dr. Connor or Dr. Davidson. If you wish to create a non-English language translation or culturally modified version of the CD-RISC, please let us know and we will provide details of the standard procedures.
4. Three forms of the scale exist: the original 25 item version and two shorter versions of 10 and 2 items respectively. When using the CD-RISC 25, CD-RISC 10 or CD-RISC 2, whether in English or other language, please include the full copyright statement and use restrictions as it appears on the scale.
5. A **student-rate** fee of \$ 33 US is payable to Jonathan Davidson at 2434 Racquet Club Drive, Seabrook Island, SC 29455, USA either by PayPal (www.paypal.com, account mail@cd-risc.com), cheque or bank wire transfer (in US \$\$). Money orders are not accepted.
6. Complete and return this form via email to mail@cd-risc.com.
7. In any publication or report resulting from use of the CD-RISC, you do not publish or partially reproduce items from the CD-RISC without first securing permission from the authors.

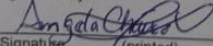
If you agree to the terms of this agreement, please email a signed copy to the above email address. Upon receipt of payment and the signed agreement, we will email a copy of the scale.

For questions regarding use of the CD-RISC, please contact Jonathan Davidson at mail@cd-risc.com. We wish you well in pursuing your goals.

Sincerely yours,

Jonathan R. T. Davidson, M.D.

Agreed to by:


Signature / (printed) 5/12/2021
Date

Angela Karen Chavez Villalobos
Title

Universidad Cesar Vallejo
Organization

Anexo 17: Comprobante de pago para el uso de la escala CD-RISC-25

	Jonathan Davidson 3 de diciembre de 2021 Pago enviado Repetir esta transacción	- \$33.00
Pagado con Tarjeta de débito de VISA x-9414 Verá "PAYPAL *david011" en el estado de cuenta de su tarjeta.	\$33.00	Información de contacto Mensaje Jonathan Davidson david011@mc.duke.edu
Enviar a Angela Chavez Villalobos Jr. Tumbes 114b Caja de Agua San Juan de Lurigancho Lima 15404 Perú		Nota payment CD-RISC 25 Spanish-Angela Chavez Villalobos and Alberto Jimenez Merino
Id. de transacción 81S060347H3627937		Detalles Enviado a Jonathan Davidson \$33.00 <hr/> Total \$33.00

Anexo 18: Autorización por parte de la OIT

ILO Library (Sonia)

Dec 06 2021, 10:19am

Estimada Angela,

Muchas gracias por haberse puesto en contacto con la Biblioteca de la OIT.

Imaginamos que se refiere al cuestionario accesible a través del enlace:

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/2783/5/EVALUACION%20ESTR%20OIT.pdf>

No hemos encontrado una fuente fidedigna OIT del cuestionario, así que le sugerimos que se ponga en contacto con el [Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo \(LABADMIN/OSH\)](#)

Sin embargo, sí contamos con una lista de comprobación para la prevención del estrés en el trabajo: [La prevención del estrés en el trabajo. lista de puntos de comprobación](#). Este manual incluye unos puntos de comprobación fáciles de aplicar para la identificación de los estresores en la vida laboral y la mitigación de sus efectos nocivos. También proporciona orientación sobre cómo vincular la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo con el proceso de prevención del estrés. Los puntos de comprobación de este volumen son buenas prácticas para las empresas y organizaciones en general, y resultan especialmente útiles para las empresas y organizaciones que deseen incorporar la prevención del estrés en sus políticas de seguridad y salud en el trabajo y sus sistemas de gestión en general.

Para información general, en el siguiente enlace encontrará las especificaciones de permisos para la reproducción de textos de la OIT: [Permisos para reproducir publicaciones y datos de la OIT](#)

Si no, aquí tiene una bibliografía sobre [Estrés laboral](#)

Por si no lo conoce, le invitamos a consultar nuestro Repositorio Digital Labordoc, aquí tiene un ejemplo muy amplio de búsqueda de publicaciones OIT en español sobre el tema "[stress](#)". Asimismo, en este enlace encontrarán [las publicaciones de la OIT sobre el estrés en español](#).

Esperamos que esta información le sea de utilidad. No dude en ponerse en contacto con nosotros si necesita algo más.

Por favor, háganos saber cómo la Biblioteca de la OIT trató su pregunta. [Sólo le tomará un minuto. La Biblioteca de la OIT a la escucha de sus usuarios: comparta su opinión](#)

Atentamente,

Sonia

Anexo 19: Sintaxis del programa usado

```
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
```

```
NONPAR CORR
```

```
  /VARIABLES=TotalEstrés TotalResiliencia
```

```
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
```

```
  /MISSING=PAIRWISE.
```

```
NONPAR CORR
```

```
  /VARIABLES=TotalEstrés RD1 RD2 RD3 RD4
```

```
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
```

```
  /MISSING=PAIRWISE.
```

```
NPAR TESTS
```

```
  /M-W= CatEstrés BY CatEdades(1 2)
```

```
  /MISSING ANALYSIS.
```

```
NPAR TESTS
```

```
  /M-W= CatEstrés BY CatGenero(1 2)
```

```
  /MISSING ANALYSIS.
```

```
NPAR TESTS
```

/M-W= CatEstrés BY CatiempoServicio(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

NPART TESTS

/M-W= CatResiliencia BY CatiempoServicio(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

NPART TESTS

/M-W= CatResiliencia BY CatEdades(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

NPART TESTS

/M-W= CatResiliencia BY CatGenero(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

NONPAR CORR

/VARIABLES=TotalEstrés TotalResiliencia

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

FREQUENCIES VARIABLES=CatEstrés

/BARCHART PERCENT

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=CatResiliencia
```

```
/BARCHART PERCENT
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

Anexo 22: Certificación de conducta responsable en investigación (CRI) del CONCYTEC

Bienvenido (a): ANGELA KAREN CHAVEZ VILLALOBOS Menú del usuario

Datos Generales	Experiencia Laboral	Formación Académica	Idiomas	Líneas de Investigación	Proyectos (I+D+i)	Producción Tecnológica y/o Industrial	Producción Científica	Distinciones y premios
-----------------	---------------------	---------------------	---------	-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------------	------------------------

NOVEDADES

- El servicio de importación de publicaciones desde *Web of Science* se encuentran temporalmente deshabilitado. Puede utilizar el botón "Publicaciones" e ingresarlas de forma manual.
- El Curso de Conducta Responsable en Investigación *CRI* no es requisito para la calificación RENACYT. El URL es <https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion>

PERFIL

ANGELA KAREN CHAVEZ VILLALOBOS



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

✓ Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 26/03/2022

Anexo 23: Certificación de conducta responsable en investigación (CRI) del CONCYTEC

Bienvenido (a): ALBERTO JIMENEZ MERINO Menú del usuario


Datos Generales	Experiencia Laboral	Formación Académica	Idiomas	Áreas de Investigación	Proyectos (I+D+I)	Producción Tecnológica y/o Industrial	Producción Científica	Distinciones y premios
-----------------	---------------------	---------------------	---------	------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------------	------------------------

NOVEDADES

- El servicio de importación de publicaciones desde *Web of Science* se encuentran temporalmente deshabilitado. Puede utilizar el botón "Publicaciones" e ingresarlas de forma manual.
- El Curso de Conducta Responsable en Investigación *CRI* no es requisito para la calificación RENACYT. El URL es <https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion>


PERFIL

ALBERTO JIMENEZ MERINO



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

[Solicitar incorporación](#)

 **Conducta Responsable en Investigación**

Fecha: 12/05/2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DE LA CRUZ VALDIVIANO CARLOS BACILIO, 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 Laboral y Resiliencia en Bomberos de Lima Centro, 2022", cuyos autores son CHAVEZ VILLALOBOS ANGELA KAREN, JIMENEZ MERINO ALBERTO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 26.00%, 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, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DE LA CRUZ VALDIVIANO CARLOS BACILIO DNI: 06873136 ORCID -0000-0002-8181-7957	Firmado digitalmente por: CVALDIVIANO el 15-12- 2022 18:00:00

Código documento Trilce: TRI - 0293756