



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Resiliencia y satisfacción laboral en Bomberos de la I - Comandancia
departamental de Piura, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

García Castillo, Marleni Ricarda (orcid.org/0009-0008-3509-4023)

ASESORA:

Mg. Ore Sandoval, Shirley Rossmery (orcid.org/0000-0002-9026-3052)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2024



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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ORE SANDOVAL SHIRLEY ROSSMERY, 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: "Resiliencia y satisfacción laboral en bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023", cuyo autor es GARCIA CASTILLO MARLENI RICARDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 13 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ORE SANDOVAL SHIRLEY ROSSMERY DNI: 47174824 ORCID: 0000-0002-9026-3052	Firmado electrónicamente por: SORE el 10-06-2024 16:11:05

Código documento Trilce: TRI - 0748328





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GARCIA CASTILLO MARLENI RICARDA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Resiliencia y satisfacción laboral en bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARLENI RICARDA GARCIA CASTILLO DNI: 43482699 ORCID: 0009-0008-3509-4023	Firmado electrónicamente por: MGARCIACA24 el 13- 05-2024 14:33:54

Código documento Trilce: TRI - 0748327

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi esposo y seres queridos quienes están conmigo en todo momento alentándome para seguir adelante y no rendirme, así mismo va dedicado a mi hijo y mis madres quiénes ya no están físicamente conmigo, pero los tengo en mi corazón en todo momento y sé que desde el cielo me mandan muchas fuerzas para continuar con todo lo propuesto.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por la sabiduría y paciencia. A mis madres, quiénes me educaron. A mi esposo Luis Carlos por brindarme su apoyo para iniciar con este proceso que hoy finaliza como un peldaño más, y mi hijo Luis Andrés que ilumina mi camino desde el cielo.

Así mismo agradecer a la I Comandancia Departamental Piura del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú por brindarme el apoyo para realizar la investigación, que con esfuerzo y orgullo culmino.

Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	iii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimiento	22
3.6 Métodos de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población total de Bomberos voluntarios de la I - Comandancia departamental de Piura.....	17
Tabla 2 Niveles de resiliencia en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023	25
Tabla 3 Niveles de satisfacción laboral en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023.....	26
Tabla 4 Diferencias significativas en la resiliencia en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, en función al sexo 2023.....	27
Tabla 5 Diferencias significativas en la satisfacción laboral en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, de acuerdo al sexo 2023.....	28
Tabla 6 Correlación entre la resiliencia y las dimensiones de satisfacción laboral en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023	29
Tabla 7 Correlación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de resiliencia en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023.....	30
Tabla 8 Correlación entre resiliencia y satisfacción laboral en bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023.....	31

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Resiliencia y satisfacción laboral en bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral. El tipo de estudio fue de tipo descriptivo correlacional trasversal, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental; cuya muestra fue de 222 bomberos, a los cuales se les administró los instrumentos: Escala de Resiliencia ER (Wagnild & Young, 1993) y Escala de Satisfacción Laboral ESL-09 (Sánchez, 2009). Entre los resultados, predominó que el 72.5% (161) de los bomberos tienen nivel alto de resiliencia y el 36% (80) están regularmente satisfechos. También se demostró, que solo hay relación directa y significativa entre resiliencia y las dimensiones de satisfacción laboral: relaciones humanas ($\rho=,211$; $p=,002$) promoción y remuneraciones ($\rho=,179$; $p=,008$) ambos casos con tamaño de efecto pequeño, pero no hay relación con la dimensión organización y la producción de bienes y servicios. Así mismo, no se dan relaciones significativas y tampoco tamaño del efecto entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones de resiliencia: competencia personal, aceptación de uno mismo y de la vida. Por último, entre resiliencia y satisfacción laboral de los bomberos de Piura no existe correlación ($\rho=,021$; $p=,756$) ni tamaño del efecto ($r^2=,000$).

Palabras clave: Resiliencia, satisfacción laboral, bomberos voluntarios.

ABSTRACT

The present research titled: “Resilience and job satisfaction in firefighters of the I - Departmental Command of Piura, 2023”, aimed to determine the relationship between resilience and job satisfaction. The type of study was descriptive, cross-sectional correlational, quantitative approach and non-experimental design; whose sample was 222 firefighters, to whom the instruments were administered: ER Resilience Scale (Wagnild & Young, 1993) and ESL-09 Job Satisfaction Scale (Sánchez, 2009). Among the results, it predominated that 72.5% (161) of firefighters have a high level of resilience and 36% (80) are regularly satisfied. It was also demonstrated that there is only a direct and significant relationship between resilience and the dimensions of job satisfaction: human relations ($\rho=.211$; $p=.002$) promotion and remuneration ($\rho=.179$; $p=.008$), both cases with small effect size, but there is no relationship with the organization dimension and the production of goods and services. Likewise, there are no significant relationships and no effect size between the job satisfaction variable and the dimensions of resilience: personal competence, acceptance of oneself and life. Finally, between resilience and job satisfaction of Piura firefighters there is no correlation ($\rho=.021$; $p=.756$) or effect size ($r^2=.000$).

Keywords: Resilience, job satisfaction, volunteer firefighters.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel general el país se vio sumido en proceso de cambios en diversos ámbitos generados por la globalización económica y la pandemia de la Covid-19 originando la normalización del trabajo remoto y teletrabajo como materia de seguridad y salud laboral buscando que los colaboradores estén calificados en términos de productividad y competitividad, siendo necesario generar competencias para la adaptación y recuperación a las adversidades, lo cual tendría una repercusión en el buen servicio de la organización. La situación de vivir en confinamiento afectó sobre la salud emocional y física de la ciudadanía, y sobre todo del cuerpo de bomberos teniendo en cuenta que este brindó atención primaria ante la emergencia sanitaria y muchos de ellos han contado con la capacidad de resiliencia (Rimachi y Chipana, 2021).

A nivel mundial, la India es considerado el país que se vio más afectado debido a la Covid-19 considerando que su mayor número de colaboradores provienen del sector de construcción observando su afectación con la pérdida de empleos (Chakraborty, 2021) Por el contrario, Reino Unido maneja una situación más alentadora ya que las industrias de infraestructura y vivienda tienen tendencia de crecimiento por un periodo de cuatro años, optando por la inversión en fortalecer destrezas que impulsen el cambio (Stein, 2021). Mostrando así, que existen colaboradores que buscan mejorar y desarrollar sus fortalezas ante situaciones adversas, como la pandemia, demostrando la capacidad de resiliencia.

En el ámbito nacional, el país fue declarado en estado de emergencia debido a pandemia Covid-19 (Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, s. f.), obligando a miles de trabajadores formales e informarles suspender sus actividades, afectándose el producto interior bruto (PIB) del 11,1% en el 2020, así como la pérdida de empleos de alrededor de 45 mil 500 personas en la región Piura en el año 2020 (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2022). Según Grynspan, secretaria general de las Naciones Unidas, destaca la resiliencia que tiene el Perú en su economía, esto debido a las fortalezas que posee el país colocándolo de manera ventajosa en relación a otros países (El Peruano, 2022). Quedando demostrada la capacidad resiliente de muchos colaboradores, puesto que muchas macros y micro empresas

conjuntamente con sus colaboradores adaptaron sus rubros, logrando ver oportunidades laborales.

En el Cono Norte de Lima se realizó una investigación sobre el estrés y la resiliencia ocupacional de los bomberos, lo que demostró que a mayor resiliencia menor estrés laboral ($r = -0,342$) (Taya, 2021), teniendo un indicador a considerarse de la importancia de la resiliencia, puesto que, el ser resiliente genera mayor aceptación y agrado por el trabajo, lo cual genera una satisfacción en el colaborador. En una investigación realizada en una empresa textil en Lima Metropolitana, se examina la relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral en el personal administrativo. Los hallazgos de la investigación alcanzaron la finalidad teórica y práctica de obtener información actualizada que permita a la empresa implementar planes de acción para fortalecer a los empleados (Ayala y Huánuco, 2022). En comparación, en un estudio que examinó la relación entre resiliencia y satisfacción laboral, llevado a cabo entre 68 docentes de una academia en Lima, se utilizó un diseño no experimental, correlacional básico, con muestreo no probabilístico por conveniencia. Se encontró una relación significativa entre las variables ($p = ,013$), y esta relación es directa, positiva pero débil según Rho de Spearman ($\rho = ,299$). Por lo tanto, existe una conexión directa entre la resiliencia y la satisfacción laboral de los docentes (Fernández, 2023).

A nivel local, se cuenta con una universidad privada del norte del país realizó una investigación sobre la resiliencia de los psicólogos practicantes con diseño descriptivo comparativo a fin de establecer la diferencia en los niveles de la variable, estudio conformado por 143 practicantes (72 de Piura y 71 de Trujillo), concluyendo que no se evidencio diferencias significativas ($p > 0.5$) entre los dos grupos de estudio (Abramonte y Chozo, 2023). En un estudio, en el que se analizaba la percepción de los colaboradores e indicadores de clima y la satisfacción laboral, se concluyó que tres factores de la variable tales como: clima organizacional mostraron relaciones positivas y reveladoras entre la satisfacción intrínseca y extrínseca (Pedraza, 2018)

En el Perú, la pandemia obligó a la población a desempeñar diversas actividades desde sus hogares, y según la encuesta realizada el año 2021, reportó

que un 73% de colaboradores afirma no sentirse satisfecho en su trabajo y por ende desean cambiar de empleo (El Comercio Perú, 2021). Por otra parte, mediante el estudio sobre el clima organizacional y satisfacción laboral en un policlínico en Lima concluye que existe correlación directa ($Rho \text{ Spearman}=0,791$) entre las variables (Herrera, 2022). Otro estudio que buscó una relación entre el sentido de la vida y la satisfacción del voluntariado como bombero encontró una relación directa de moderada a significativa ($Rho = 0,50$) (Hidalgo y Morales, 2022).

Además, se investigó la variable satisfacción laboral de los empleados de una universidad no pública auditada en la ciudad de Piura, y se descubrió que el 43.75% de los empleados expresan altos niveles de insatisfacción laboral, con los factores de tipo organizacional y las condiciones laborales como principales causas (Candela, 2019). De la misma manera, un estudio realizado en una entidad pública de Piura para encontrar una correlación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los empleados descubrió que los empleados que trabajaban desde casa eran más felices con su trabajo (Barreto, 2021).

Este estudio es una respuesta a la necesidad de investigar los niveles de resiliencia predominantes y suscitan en los bomberos voluntarios en su exigente labor de proteger a la población civil salvando vidas, función que demanda de trabajo físico y mental y por ende eleva su nivel de satisfacción laboral porque su trabajo voluntario es valorado y respetado, puesto que estas variables relacionadas puedan sobresalir dentro de la misma, así como la organización esté dispuesta a motivar a sus colaboradores brindándoles un ambiente laboral favorable.

En relación con estos estudios, surgió la pregunta: ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y satisfacción laboral en bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023?

En este sentido, se justifica teóricamente considerando que este estudio ha combinado los indicadores resiliencia y satisfacción laboral de los bomberos voluntarios incrementando el conocimiento debido a que este grupo está poco investigado, esto permite conocer la realidad de este grupo. En relación, al aspecto metodológico, se ha utilizado las últimas técnicas estadísticas, instrumentos válidos y criterio con rigor científico. Este estudio se justifica en la práctica, mediante los

resultados se evidenciará la necesidad de actualizar conocimientos sobre resiliencia y satisfacción laboral en bomberos y sobre todo en una sociedad dedicada a la ciencia, esto ayudará a futuras investigaciones, y ofrecer soluciones en psicología organizacional a través de programas de intervención. En términos de justificación social, los datos obtenidos pueden ser aplicados por el área de recursos humanos para desarrollar acciones con los bomberos quienes brindarán un mejor servicio a la sociedad aumentando la satisfacción y la resiliencia en sus funciones.

Es por ello, que el objetivo principal era determinar la relación entre resiliencia y satisfacción laboral en bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023. Además, se contemplan los siguientes objetivos específicos, que son: a) describir los niveles de resiliencia en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023. b) describir los niveles de satisfacción laboral en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023. c) determinar si existen diferencias significativas en resiliencia en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, en función al sexo 2023. d) determinar si existen diferencias significativas en la satisfacción laboral en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, en función al sexo 2023. e) determinar la relación entre la resiliencia y las dimensiones de satisfacción laboral en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023. f) determinar la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de resiliencia en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023.

Finalmente, la siguiente hipótesis se considera la hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre resiliencia y satisfacción laboral en bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023. Así mismo, se consideró como hipótesis específicas: a) Existe diferencia significativa según sexo en la resiliencia en bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023. b) Existe diferencia significativa según sexo en la satisfacción laboral en bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023. c) Existe correlación directa y significativa entre la resiliencia y las dimensiones de satisfacción laboral en bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023. d) Existe

correlación directa y significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones de resiliencia en bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023.

A continuación, se presentan se presentan las investigaciones anteriores a esta investigación y se describe revisión de literatura sobre variables de resiliencia y satisfacción laboral local, nacional e internacional, así como repositorios de universidades en Renati, artículos web como Dialnet, Scielo y Concytec.

En el ámbito local, Candela (2019) participó en un estudio de satisfacción laboral docente en Piura en 2019. Esta investigación es descriptivo, no experimental y tiene un diseño transversal o transeccional. Los participantes del estudio son 16 docentes de inglés, ocho de los cuales son hombres y ocho mujeres, con una población de 26 a 35 años (68,8%) y 36 a 45 años (18,8%). Se utilizó la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) diseñado Barraza y Ortega (2009), establece una confiabilidad alfa de Cronbach de 0,95 y una confiabilidad por mitades de 0,95, así como una validez de contenido por juicio de tres expertos. Entre sus resultados más importantes se observó lo siguiente: el 47.75 % de los docentes están totalmente insatisfechos, mientras tanto el 31.25% están algo insatisfechos. Además, a nivel de sus dimensiones el 48.8% con una media de 9.0 reflejan más alta la insatisfacción en factores organizacionales, el 50.9% con una media de 13,06 en condiciones laborales y el 58.3% con una media de 9.94 en equipo directivo.

Entre las investigaciones nacionales tenemos a Holguín y Contreras (2020) en su investigación en Lima sobre la Satisfacción laboral, cuyo estudio era cuantitativo, analítico y de corte transversal, compuesto por 40 trabajadores asistenciales de un hospital, con el cuestionario de satisfacción laboral de Montoya (2014) revisado por Neira y Salinas (2017), que cuenta con validez de contenido, estructura y criterio. Para ello, se realizó un piloto para conocer el nivel de comprensión. Llegando a la conclusión que el 28% de colaboradores expresan alto nivel de satisfacción laboral, y los 48% en nivel medio; así como uno de cada cuatro empleados refleja bajo nivel de satisfacción. También se observa, que los colaboradores con menos de tres años de experiencia reflejan el más alto nivel de

satisfacción en su centro laboral. También se ha encontrado que cuanto más corto es el período de servicio, mayor es el nivel de satisfacción laboral.

Por su parte, Cieza y Palomino (2020) en su investigación de Lima sobre Resiliencia y Pensamiento Crítico, es descriptiva, sustantiva y correlacionada, cuya muestra estuvo conformada por 301 candidatos de muchas facultades de ambos géneros entre las edades de 17-25 años, fueron sometidos a la escala de Resiliencia de Wagnild-Young ajustada por Angelina Novella (2002) que demuestra su validez a través de un análisis exploratorio factorial utilizando el análisis de componentes principales y la rotación Varimax, evaluando la estructura de cada dimensión, considerando criterios mínimos para la viabilidad del análisis como calcular el test de esfericidad de Bartlett y el índice de adecuación de muestreo Kayser-Meyer-Olkin (KMO) con un $N = 301$, $***p < .001$, concluyendo que sus dimensiones cuentan con validez factorial y confiabilidad global con método consistencia interna, resultando en un alfa de Cronbach final de 0.852, lo que hace que la herramienta sea válida, así como la escala de Disposición de pensamiento crítico de Ecurra-Delgado (1995) tiene una confiabilidad global de 0,933, demostrando que esta herramienta es confiable, concluyendo estadísticamente que ambas variables tienen una relación significativa positiva ($p = 0,00$; $r_s = 0,593$).

En la investigación de Cortez Silva et al., (2021), en Moyobamba sobre Satisfacción laboral y síndrome de burnout en plena pandemia, de diseño correlacional transversal que estuvo compuesto por 205 profesores entre las edades de 23 a 65 años con una participación de 60% mujeres y 40% hombres aplicándose la escala de Satisfacción laboral de docentes que tiene validez de contenido V de Aiken superior a 0.70 y un alfa de Cronbach de 0.96 y el Inventario de Burnout Maslach adaptada por Fernández (2002) a que cuenta con una validez de contenido V de Aiken superior a 0.70 y un alfa de Cronbach para agotamiento emocional de 0.86, despersonalización de 0.63 y para realización personal 0.70, cuyo resultado indica existencia de correlación inversa significativa entre las dimensiones de ambas variables: agotamiento emocional ($\rho = -.315$; $p = .000$), despersonalización ($\rho = -.252$; $p = .000$) y realización personal ($\rho = -.254$; $p = .000$), también observamos relación significativa, inversa a moderada con la dimensión desgaste emocional, indicando que los docentes desarrollan bajo nivel

de interés y motivación para trabajar, debido a encontrarse altos niveles en este componente.

Quezada (2022) en su investigación en Lima sobre la Resiliencia, cuyo estudio fue descriptiva comparativa con diseño no experimental transversal, compuesto de 85 estudiantes entre 19 y 35 años de edad, de los cuales fueron 25 hombres y 60 mujeres en una universidad privada aplicándose la escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) adaptado por Castilla y Caycho (2014) que tiene una confiabilidad de 0.91 y llegó a la conclusión de que no hay diferencia significativa $p > 0.05$ entre la resiliencia y el grupo de edad, pero por otro lado (satisfacción personal, equilibrio, sentimiento de soledad, confianza y persistencia) no presentó diferencia significativa $p > 0.05$ según sexo y grupo de edad. Por lo tanto, se concluye que no hay diferencia en la resiliencia durante la pandemia.

Mientras tanto Ayala y Huánuco (2022), en el estudio Lima Resiliencia y Satisfacción Laboral, este estudio cuenta con un diagrama de correlación simple, participando 102 trabajadores de 21 a 60 años, aplicándose la escala de Resiliencia de Connor-Davidson (2003) en la versión CD-RISC-10 desarrollado por Campbell-Sills y Stein (2007) que se caracteriza por su confiabilidad ($\omega = 0,927$) y alta correlación Inter factorial ($> 0,90$), y la escala de Satisfacción laboral de Meliá (1990) ajustado por Domínguez (2016) tiene confiabilidad suficiente (> 0.70) y se determina la validez de V de Aiken en base a intervalos de confianza de expertos; establece que, según el análisis de cada hipótesis específica, existe una relación significativa entre los indicadores de resiliencia y la satisfacción laboral. Sin embargo, no se recomienda utilizar el examen de satisfacción laboral como una variable global. Los parámetros de resiliencia y satisfacción laboral, como la intrínseca ($r = .324$, $p = .001$), la supervisión ($r = .423$, $p = .001$), la calidad de producción ($r = .319$, $p = .001$) y la participación ($r = .339$, $p = .001$), se relacionaron entre sí para lograr esto.

Entre los estudios internacionales incluyen: Gómez Baños et al., (2022) en su estudio en Puebla, México analizando si existe correlación de las variables estrés laboral y resiliencia mediante un estudio correlacional, observacional, prospectivo y transversal, a 60 residentes (35 damas y 25 varones) aplicándoseles

el inventario de estrés para profesionales de la salud de Wolfgang tiene un alfa de Cronbach de 0,915, mientras que el cuestionario de resiliencia de González-Arratia y Valdez Medina tiene un alfa de Cronbach de 0,906 se observa que el 60% (36) tienen estrés laboral moderado y el 81.7% (49) nivel alto de resiliencia. También demostró que $p=0.003$ siendo la χ^2 de independencia, y una correlación ($p= 0.004$; $r= -0.362$), lo que significa que obtenemos relación y correlación negativa débil entre las variables.

Álvarez y Cano (2022) con su estudio de Guadalajara, el cual fue descriptivo, transversal y correlacionado con muestreo no probabilístico entre resiliencia y satisfacción laboral. Dicha muestra incluyó 93 empleados administrativos corporativos cuyas edades son entre 18 y 60 años utilizando la escala de Resiliencia de Connor-Davidson (2003), adaptada por Notario-Pacheco (2011) la validación muestra un KMO =0,90 y un Barlett ($p = 0,001$) y solo un factor explicó el 44,1% de la varianza, con Alpha de Cronbach de $\alpha=0,854$ y la escala de satisfacción de Warr, Cook y Wall adaptada al español por Pérez-Bilbao y Fidalgo-Vega (2010) cuya confiabilidad validez con Alpha de Cronbach de $\alpha=0,86$ y en la validez adecuación de KMO=0,81 en donde un solo factor explica el 37,20% de la varianza total, concluyendo que dichas variables cuentan con una correlación directa y significativa ($p=<0,05$; $r=0,403$), además las variables se correlacionan significativamente ($p=<0,05$ y $r=0,403$).

En su investigación sobre la evaluación psicométrica de la escala de resiliencia, Wagnild y Young (1993) del tipo experimental compuesto por 1500 sujetos estadounidenses, reducido por una muestra grande ($n=782$) contando con una muestra final involucrando edades de 53 a 95 años de edad, de la cuales la mayoría eran mujeres (62.3%), casados (61.2%), jubilados (79.0%) y en su mayoría Vivían con su cónyuge (59.4%). La confiabilidad (consistencia interna) se calculó con un coeficiente alfa de 0,91 logrado en una escala robusta, con una correlación entre 0,37 y 0,75; todos los coeficientes son estadísticamente significativos en el nivel de 0,01 ($p < 0,01$).

La palabra “resiliencia” es de origen latino y proviene principalmente de la palabra “Resilio”, que significa regresar, rebotar, destacar, recuperarse. Según

Rutter, (1994), este término se utiliza en las ciencias sociales para describir a las personas que, a pesar de haber nacido y vivir en circunstancias difíciles, se desarrollan mentalmente sanas y exitosas (Saavedra y Villalta, 2008). La resiliencia es la capacidad de una persona para adaptarse a un evento perturbador. (Real Academia Española, 2023). La psicología positiva menciona que promueve la felicidad humana a través del aprendizaje positivo de la adversidad (Mayordomo & Meléndez, 2013).

El término resiliencia ha evolucionado a lo largo del tiempo, en la psicología positiva se basa únicamente en la teoría. Según Wagnild y Young (1993), la resiliencia es una característica psicológica positiva y su herramienta se basa en identificar fortalezas y no debilidades. Para Seligman y Csikszentmihalyi, quienes estudiaron la psicología positiva para lograr un desarrollo humano óptimo, comenzaron enfocándose en el lado negativo o disfuncional, pero reconocieron que faltaban los aspectos positivos del ser humano. Por lo tanto, decidió utilizar la psicología positiva para explicar tres pilares: emociones positivas, positividad y características positivas (Marro & Inga, 2021).

La teoría que avala la presente investigación acerca de la resiliencia es la teoría de Wagnild & Young.

La resiliencia, definida por Wagnild y Young (1993), es una característica de personalidad que ayuda a reducir los efectos dañinos del estrés al fomentar la acomodarse a través de la fuerza y la adaptabilidad que posee una persona en situaciones adversas. Dos factores y cinco rasgos componen el constructo psicológico de la resiliencia.

Según Garmezy (1991) señala que la resiliencia es la capacidad de recuperar y mantener un comportamiento adaptativo después del fracaso inicial o la discapacidad al comienzo de un evento estresante. Por otro lado, Luthar (2004) define la resiliencia como un signo de adaptación positiva a pesar de las importantes adversidades de la vida. La resiliencia definida por Fergus y Zimmerman (2005) como proceso de afrontar con éxito las consecuencias negativas de tomar riesgos, afrontar con éxito situaciones traumáticas y evitar trayectorias de riesgo negativas. Así mismo, Barcelata (2015) refiere que desde el

enfoque social el término resiliencia indica la capacidad del individuo en afrontar y sobre salir a las experiencias traumáticas, estresantes y/o de riesgo.

El dimensionamiento de la variable resiliencia: Ecuanimidad, se refiere al equilibrio de una persona para que pueda aprender de sus propias experiencias y de las de los demás; Perseverancia, esto se aplica a la definición de una persona para superar situaciones complejas y difíciles, esta habilidad también le permite salir adelante a pesar de las dificultades; confianza en sí mismo, significa discernir las habilidades y limitar su confianza en nuestras habilidades y, por lo tanto, encontrar alternativas a diferentes problemas; la satisfacción personal se refiere al significado que como individuos proporcionamos a nuestras vidas, creando así una fuerza que motiva a un desarrollo, a pesar de las situaciones adversas, creando la razón por la cual la vida; y el aspecto final sentirse bien sólo, implica aprender a vivir, esto se aplica a la suficiencia de coincidir y vivir con otros individuos, así como soportar instantes solitarios, y también sentirse cómodo porque no es necesario el consentimiento de los demás (Wagnild y Young, 1993).

Entre otras teorías que explican la resiliencia tenemos:

Mientras tanto, la teoría social Henderson (2006) quien indica que el individuo se identifica en tres categorías, estos son dinámicos, influyéndose mutuamente, dependiendo de cada etapa del desarrollo individual; y se expresa mediante un comportamiento equilibrado, estos son: Yo tengo, (apoyo externo) en el que el individuo cuenta con alguien emocionalmente digno de confianza e incondicional, que pone límites para evitar peligros y problemas. Yo soy – estoy (fuerza interior) es visto como alguien que sabe amar, apoyar y respetarse a sí mismo y a los demás. Una persona está dispuesta a asumir la responsabilidad de sus acciones y garantizar un futuro positivo. Yo puedo (factor interpersonal) el individuo se percibe a sí mismo como capaz de resolver problemas, controlarse, comunicarse con confianza, expresar sentimientos y pedir ayuda, es por ello, que estas categorías permiten desarrollar programa de respuesta y prevención.

Por otro lado, la teoría de los siete pilares de la resiliencia de Wolin Steven y Sybil, (1993) quienes afirman que cuando una persona se encuentra adversidad, ocurre un daño, lo que puede generar desafíos o la capacidad de afrontar la

situación, transformando así positivamente a la persona. En tal sentido, se identifica las características que crean personas resilientes como: autoestima, autoconocimiento, independencia, capacidad de comunicación, iniciativa, humor, creatividad y pensamiento crítico, este es el resultado combinado de todos los factores y contribuye a crear una persona resiliente, capacidad de análisis crítico, razón y responsabilidad ante la adversidad.

Según Seligman y Csikszentmihalyi (2000), la psicología organizacional positiva se preocupa por identificar los factores individuales y colectivos que determinan las experiencias positivas, con el objetivo de desarrollar intervenciones que ayuden a las personas y organizaciones a lograr una mayor satisfacción en un mayor potencial de vida y desarrollo (Pizarro Ruz et al., 2019). La psicología positiva tiene antecedentes importantes en la historia. El movimiento humanista fue el más importante de ellos; liderado por Abraham Maslow y Carl Rogers, restableció una visión positiva de la humanidad frente a las visiones reduccionistas ofrecidas por el conductismo y el psicoanálisis, que eran los dos movimientos pesimistas dominantes de la época (Hervás, 2009).

Según Seligman (2019), la psicología positiva es considerada como un enfoque científico consolidado, que se basa en tres pilares tales como las emociones positivas definidas por lo que piensan y siente el individuo. Por otro lado, los rasgos positivos se asocian con virtudes y fortalezas; y finalmente, instituciones positivas, es decir, contextos en los que se pueden fomentar los valores colectivos y en los que se desarrolla la vida social (Hernández, 2020).

Por su parte, White (2017) señala que la felicidad no puede considerarse una meta egocéntrica y que las intervenciones en este ámbito deben prestar más atención al contexto económico, político y social de la vida de cada individuo y de las necesidades colectivas (Hernández, 2020).

La teoría de Abraham Maslow es una de las teorías que respaldan la investigación sobre la satisfacción laboral.

La investigación ha incorporado la teoría de la motivación humana de Maslow, que se basa en una jerarquía de necesidades individuales y tiene una

forma de pirámide, con las necesidades más bajas de una persona y las necesidades secundarias relacionadas. La cima de la pirámide se encuentra las cosas que contribuyen al desarrollo espiritual de una persona. Según Maslow, la autorrealización está en primer lugar, la estimación en segundo, la afiliación en tercero, la seguridad en cuarto y las necesidades fisiológicas en último lugar (Arias, 2021).

Maslow (1991) sostiene que existe una jerarquía en el ser humano formada por cinco necesidades diferentes. Esta jerarquía incluye las necesidades fisiológicas, que incluyen la necesidad de comer, refugiarse, sexo y otras necesidades físicas; la seguridad, que incluye las necesidades físicas, psicológicas, económicas y emocionales; el respeto social, que se basa en el respeto, la estimación y el reconocimiento de los demás; la autorrealización identificada como una tendencia de innovación y desarrollo, y la capacidad de sentirse realizado como ser humano, y dependiendo de qué necesidades se satisfagan a continuación, la siguiente necesidad se volverá dominante. Según esta teoría, ninguna necesidad está completamente satisfecha porque una necesidad satisfecha ya no motiva. En la teoría de motivación humana de Maslow ofrece grandes ventajas en la explicación de conceptos sobre la jerarquía de las necesidades humanas. La pirámide de cinco niveles representa la jerarquía de necesidades: los primeros cuatro niveles se pueden clasificar como necesidades deficitarias, mientras que el nivel superior se conoce como necesidad de autorrealización y crecimiento o necesidad de ser. La diferencia es que, si bien se pueden satisfacer las necesidades deficitarias, debe ser una fuerza impulsora constante. La teoría de Maslow sostiene que una persona no puede satisfacer sus necesidades hasta que las recibe o satisface las necesidades del nivel inmediatamente inferior.

Así mismo, Chiavenato (2009) para Maslow las necesidades del ser humano son de dos tipos de necesidades: orden inferior o básicas, como las necesidades fisiológicas y de seguridad que se satisfacen externamente (a través de salarios, horas de trabajo y condiciones de trabajo) y necesidades superiores o secundarias como las necesidades sociales, el respeto y la satisfacción personal que una persona realiza en sí misma.

Entre otras teorías que explican la satisfacción laboral tenemos:

Para Según Arévalo et al. (2020), según la teoría de Bracho, la satisfacción laboral es una contestación emocional que resulta de la asociación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada trabajador de la organización y las condiciones laborales que vive. Locke (1969), quien definió la satisfacción laboral como un estado emocional positivo y satisfactorio que surge de una evaluación subjetiva de lo que está pasando un trabajador.

Así mismo, Arévalo et al., (2020) señala que la teoría de dos factores de Herzberg, los factores higiénicos pueden ser factores extrínsecos o ambientales, relacionados con las condiciones de trabajo alrededor de las personas, incluidas las instalaciones y el medio ambiente escolar, e incluye condiciones físicas, salariales y sociales, la política organizacional, estilo de liderazgo, clima laboral, etc., y los factores intrínsecos referentes al perfil del trabajo, lo que conduce a una satisfacción a largo plazo y una mayor productividad a un nivel sobresaliente. Cuando los incentivos son óptimos, a menudo aumentan la satisfacción de las personas, y cuando son débiles, las destruyen.

En su estudio, Arévalo et al., (2020) menciona el modelo de las determinantes de la satisfacción laboral propuesto por Lawer en 1973, donde se enfatiza la relación expectativa-recompensa desde muchos ángulos y aspectos diferentes del trabajo, que viene a ser el perfeccionamiento de la teoría de motivación de Porter y Lawler del año 1968, quienes afirman que después de establecer la hipótesis de la conexión entre las expectativas de recompensa y la realidad, se produce la satisfacción o insatisfacción en el trabajo; lo que significa que son dependientes comparar la compensación real recibida por realizar el trabajo a cambio de lo que esa persona considera valioso. Entonces si la recompensa realmente recibida excede lo que se considera apropiado o, si es comparable, los empleados alcanzan un estado de satisfacción.

II. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio aplicó un enfoque cuantitativo para probar hipótesis desarrolladas mediante la recopilación y análisis de datos utilizando programas estadísticos diseñados para identificar con precisión patrones de comportamiento en una población (Sánchez et al., 2018).

Es un estudio descriptivo-correlacional porque las preguntas descriptivas describen la situación actual del problema (Sánchez et al., 2018), y es de naturaleza correlacional porque examina la relación entre variables de resiliencia y satisfacción laboral sin pretender emplear cualquier tipo de control para explicar el comportamiento de ambas variables (Ato et al., 2013).

Debido a la recopilación de datos contextuales, este estudio es de naturaleza no experimental ya que sus variables resiliencia y la satisfacción laboral no fueron manipuladas (Kerlinger y Lee, 2002). Además, este estudio tiene corte transversal porque la información obtenida de la recolección ocurrió en el mismo momento y lugar (Ato et al., 2013).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: resiliencia

Definición conceptual: La resiliencia es una característica positiva de la personalidad que permite reaccionar con gracia ante situaciones adversas, facilitando la adaptación (Wagnild y Young, 1993).

Definición operacional: La Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) tiene 25 ítems calificados que se encuentran en una escala Likert de 7 puntos que va desde completamente de acuerdo hasta desacuerdo. Los puntajes más altos indican una alta resiliencia (Toro, 2007). Para la medición de la escala, se suman todos los valores y el total se divide por el total de número de afirmaciones (25), el

resultado que se obtiene permitirá la capacidad de resiliencia en baja, media, media alta o alta.

Dimensiones: Compuesta en 2 dimensiones tales como competencia personal y aceptación de uno mismo y de la vida.

Indicadores: satisfacción personal significa un sentimiento de alegría por lo que se ha logrado, la ecuanimidad significa una actitud tranquila y reflexiva hacia todo, sentirse bien es solo la capacidad de uno para reflejar situaciones en momentos de cercanía personal, la confianza en sí mismo significa una persona segura y eficaz, la perseverancia significa tomar la acción necesaria, para lograr lo que se ha decidido.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: satisfacción laboral

Definición conceptual: El conjunto de percepciones, actitudes y emociones que una persona experimenta en relación con su trabajo, en general y en relación con él en particular, se conoce como satisfacción laboral. La satisfacción laboral puede tener un impacto positivo o negativo en su comportamiento personal, dependiendo de la situación (Herrera et al., 2017).

Definición operacional: La Escala de Satisfacción Laboral (ESL-09) de Sánchez (2019) tiene 45 ítems en una escala de 8 puntos de Likert que va desde la insatisfacción laboral hasta la satisfacción total. También tiene una sub escala de mentiras de 9 ítems que se derivan del inventario de personalidad de Eysenck forma B, que ha sido validado por Anicama J. (1976). Para la medición de la escala, primeramente, se evalúa la Sub Escala de mentiras y si el puntaje total es mayor a 4 el evaluado no es objeto para seguir con la evaluación. Luego, se suman las puntuaciones de cada ítem que representa cada dimensión con puntuaciones mínimas y máximas. Para calcular la escala global se deben sumar las puntuaciones obtenidas para cada dimensión.

Dimensiones: 05 dimensiones tales como satisfacción con la organización, con las relaciones humanas, con la producción de bienes y servicios, con el control y

supervisión y con la promoción y remuneraciones, además de una Sub Escala de mentiras (L) del inventario de personalidad de Eysenck forma B.

Indicadores: organización, relaciones humanas, promoción y remuneraciones, control y supervisión, producción de bienes y servicios y la subescala de mentiras.

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Se trata de personas que comparten características comunes que pueden identificarse en áreas de interés que deben explorarse mediante la investigación (Sánchez et al., 2018). Para este estudio, se contó con un total de 512 Bomberos Voluntarios en las 13 compañías de la I Comandancia Departamental Piura del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios de Piura, 2023.

Tabla 1

Total, de población de bomberos voluntarios de la I - Comandancia departamental de Piura.

Compañías de la I Comandancia	N° de Bomberos Voluntarios
Compañía Talara N°67	38
Compañía Catacaos N°40	44
Compañía Paita N°31	20
Compañía Morropón N°151	18
Compañía Maizavilca N°191	19
Compañía Illescas N°190	42
Compañía Piura N°25	114
Compañía Sullana N°43	63
Compañía Chulucanas N°51	22
Compañía Negritos N° 62	24
Compañía Santa Rosa N° 79	62
Compañía La Unión N° 240	11
Compañía Bellavista N° 117	35
TOTAL	512

Criterios de inclusión: Los bomberos de las compañías de la I-Comandancia departamental de Piura, ambos sexos, que hayan dado su consentimiento informado y tengan una permanencia igual o superior a un año.

Criterios de exclusión: Los bomberos que no forman parte de la compañía departamental no se consideran al igual que personal administrativo de la compañía departamental.

Muestra: Según Kerlinger y Lee (2002), la muestra es un porcentaje representativo de la comunidad que cumple con los criterios del investigador y del cual se extrae la muestra. En este sentido, para realizar la investigación se utilizará la fórmula estadística de la muestra para poblaciones finitas. Conforme a la fórmula se obtuvo una muestra de 220 bomberos voluntarios, y se decidió considerar 2 más para evitar la pérdida de dato muestral, se consideró a los 222 bomberos voluntarios de la I - Comandancia departamental de Piura con un nivel de confianza del 95% y un margen del 5% de error.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

Z: Nivel de confianza (95%)

P: % de la población que tiene el atributo requerido

q: % de la población que no tiene el atributo requerido = 1-p

N: Tamaño de la población

e : Error de estimación máximo aceptado

Aplicando la fórmula con los datos brindados:

$$n = \frac{(1.96)^2 (512) (0.50) (0.50)}{(0.05)^2 (512-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{(3.84) (512) (0.50) (0.50)}{(0.0025) (511) + (3.84) (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{491.52}{(1.2775) + (0.96)}$$

$$n = \frac{491.52}{2.2375}$$

$$n = 220$$

Muestreo: El muestreo usado fue no probabilístico ya que puede calcularse muestras representativas para el propósito de la investigación (Kerlinger y Lee 2002). Así mismo, se utilizó la técnica por conveniencia que permite al investigador seleccionar la muestra a los sujetos que aceptan participar (Ozten y Manterola (2017), y para el estudio se consideró a los sujetos de las 13 compañías de bomberos que componen a la población total de los bomberos a nivel departamental.

Unidad de análisis: Se considera para este estudio al grupo de bomberos voluntarios del departamento de Piura.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los datos para el presente estudio se recopilieron mediante el uso de una encuesta virtual. Así mismo, la encuesta virtual es una nueva y buena elección porque está bien diseñada, es sencilla y se utiliza con poco presupuesto (Rocco y Oliari, 2007).

La siguiente sección describe las dos herramientas utilizadas para este propósito, comenzando con Escala de Resiliencia de Wagnild G. Young, H (1993) adaptación de Rubén Toro Reque (2007) y la Escala de Satisfacción Laboral ESL-09 elaborado por Graciela Sánchez Navarro (2009).

La escala de Resiliencia, creada por Wagnild y Young (1988), fue desarrollada en los Estados Unidos y revisada en 1993 por los mismos autores. Posteriormente, fue adaptada al Perú por Rubén Toro Reque (2007). Esta escala se puede utilizar en todas las áreas para evaluar el nivel de resiliencia, con 25 ítems con una duración de entre 25-30 minutos. La prueba tiene cinco dimensiones que son evaluadas en una escala tipo Likert (7 puntos): ecuanimidad (ítems 7, 8, 11, 12), sentirse bien solo (ítems 5, 3, 19), confianza en sí mismo (6, 9, 10, 13, 17, 18, 24), perseverancia (ítems 1, 2, 4, 14, 15, 20, 23) y satisfacción personal (ítems 16, 21, 22, 25), cuya puntuación en la que el valor máximo de desacuerdo es cero y el valor máximo de acuerdo es siete. Para evaluar el nivel de resiliencia debemos sumar todos los valores y luego dividirlo por el número de afirmaciones (25). El resultado nos permitirá calcular el nivel de la siguiente manera: Un nivel bajo de 1 a 2.59, un nivel medio de 2.6 a 4.69, un nivel medio alto de 4.7 a 5.59 y un nivel alto de resiliencia de 5.6 a 7.

En un estudio con 1,500 personas de ambos géneros estadounidenses entre 53 y 95 años, Wagnild y Young (1993) encontraron dos factores (primer factor 17 puntos y segundo factor 8 puntos) que explicaron la variación del 44% en los puntajes. Para toda la escala, tiene un coeficiente alfa de Cronbach de 0,91, correlaciones ítem-prueba de 0,37 a 0,75, la mayoría de los valores en el rango de 0,50 a 0,70 siendo todos los coeficientes estadísticamente significativos al nivel del 0.01 ($p < 0.01$) y coeficiente de validez de 0.857.

Existe una adaptación nacional, como Novella (2002), que llevó a cabo su estudio sobre una muestra de 342 personas y utilizó un método consistente. Obtuvo una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.89 y una correlación significativa de 0.71 a 0.80. La escala considera seis aspectos: confianza en sí mismo, ecuanimidad, perseverancia, satisfacción personal y sentirse bien solo. Se compone de 25 ítems con una escala de Likert de 7 puntos, que son: totalmente de acuerdo, muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, muy en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. En la investigación de Castilla-Cabello en Lima, se utilizó una adaptación de su trabajo con una muestra de 427 estudiantes de secundaria y universitarios de 11 a 42 años, divididos en 263 hombres y 164

mujeres, que fueron muestreados por conveniencia (intencional, no probabilístico). Se utilizó un análisis factorial para validez de constructo, utilizando la adecuación Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), cuyo puntaje fue de 0.919, y el Bartlett registra un valor de 3483,503 significativo al $p < 0,01$. De manera similar, según el alfa de Cronbach ($\alpha = 0.906$) y dos mitades (longitudes desiguales) del coeficiente de Spearman-Brown ($r = 0.848$), encontramos una alta consistencia interna, lo que indica una alta confiabilidad de la balanza.

Durante la investigación, se llevó a cabo la prueba piloto con 110 bomberos voluntarios de la I-Comandancia departamental de Piura, con 25 ítems. Los resultados mostraron un Alfa de Cronbach de 0.905, lo que indica que tiene un alto nivel de confiabilidad. La confiabilidad por dimensiones como la confianza en sí mismo con 0,851, satisfacción personal con 0,724, perseverancia con 0,718 y sentirse bien con 0,640, excepto la dimensión de ecuanimidad con 0,347 (Pallela y Martins, 2003). Dichos hallazgos respaldan la calidad y consistencia de la escala de resiliencia. Así mismo, cuenta con una validez por KMO de 0,554 la cual es mayor a 0,5 lo que nos indica que es factorizable y mediante la prueba de Bartlett menor a 0,05 indica que el modelo factorial es el adecuado para explicar los datos. Sin embargo, al pasar los datos para el AFC en Jas nos informa que el modelo no es admisible por lo que se recurre a la correlación ítem dimensión corregida para la validez de constructo, para ello los ítems presentan adecuadas ritc, superior a 0,20 salvo los ítems 3, 8, 22 y 23 (Shieh & Wu, 2014), para ellos la dimensión de perseverancia el ritc más alto es de ,715 (ítem 15) y más bajo ritc ,095 (ítem 23); en la dimensión confianza en sí mismo el ritc más alto es de ,864 (ítem 18) y más bajo ritc ,198 (ítem 9); la dimensión sentirse bien sólo el ritc más alto es de ,411 (ítem 5) y más bajo ritc ,142 (ítem 3); la dimensión de ecuanimidad el ritc más alto es de ,563 (ítem 12) y más bajo ritc -,178 (ítem 8); y por último la dimensión de satisfacción Personal con el ritc más alto es de ,791 (ítem 21) y más bajo ritc -,077 (ítem 22); por lo tanto, como la confiabilidad total es alta no será necesario borrarlos (Aiken, 2003).

La Escala de Satisfacción Laboral ESL-09, creada por Graciela Sánchez Navarro (2009) en Lima, tiene 45 ítems y puede aplicarse individual o

colectivamente a adolescentes, jóvenes y adultos. La aplicación dura de 15 a 30 minutos y tiene cinco dimensiones y una subescala denominadas: relacionadas a la organización (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8), relaciones humanas (ítems 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15), promoción y remuneraciones (ítems 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36), control y supervisión (ítems 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29), bienes y servicios (ítems 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22) y la subescala de mentiras (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9) para ello Anicama J. (1976) validó la escala de mentiras del inventario de personalidad de Eysenck forma B para determinar si el cuestionario es válido la misma que con una puntuación superior a 4 cancelará la prueba; luego a cada elemento se le asigna una calificación: satisfacción total (7), bastante satisfecho (6), regularmente satisfecho (5), poco satisfecho (4), poco insatisfecho (3), regularmente insatisfecho (2), bastante insatisfecho (1) y insatisfacción total (0). Finalmente, se suma el puntaje por dimensión, lo que determina el puntaje más bajo y más alto. Para ello, se calificará el puntaje total de la escala, así como por dimensiones. Para la validación, se obtuvo una puntuación de 0,85 de confianza mediante coeficiente de Aiken. Se aprobó la confiabilidad de alfa Cronbach de 0.84 para escala y tamaño total, el cual es notablemente alto.

La prueba piloto consistió en 110 bomberos voluntarios de la Comandancia departamental de Piura, con 45 ítems. Los resultados mostraron un Alfa de Cronbach de 0.90, lo que indica un alto nivel de confiabilidad y que las dimensiones tienen un coeficiente de confiabilidad adecuado, tales como la dimensión de relaciones humanas con 0.866, promoción y remuneraciones con 0.840, con la organización con 0.810, producción y bienes con 0.615, mientras tanto la dimensión control y supervisión con 0.583 y tomando en cuenta a Rosenthal (en García, 2005) es aceptable a partir de .50 para fines de investigación. En cuanto a la validez de la escala, un KMO logró obtener 0.550, lo que es superior a 0,5, lo que indica que es factorizable, y la prueba de Bartlett menor a 0,05 indica que el modelo factorial es el adecuado para explicar los datos. Sin embargo, al pasar los datos para el AFC en Jas nos informa que el modelo no es admisible por lo que se recurre a la correlación ítem dimensión corregida para la validez de constructo, encontrando que los ítems presentan adecuado ritc, superior a 0,20 (Shieh & Wu, 2014), tales como en la dimensión con la organización el ritc más alto es de ,735 (ítem 6) y más

bajo ritc ,688 (ítem 1); en la dimensión relaciones humanas el ritc más alto es de ,900 (ítem 13) y más bajo ritc ,637 (ítem 10); la dimensión de producción de bienes y servicios el ritc más alto es de ,456 (ítem 18) y más bajo ritc ,336 (ítem 19); la dimensión de control y supervisión el ritc más alto es de ,557 (ítem 26) y más bajo ritc ,135 (ítem 29); y por último la dimensión de promoción y remuneraciones el ritc más alto es de ,866 (ítem 31) y más bajo ritc ,260 (ítem 32).

3.5 Procedimiento

Para la investigación se requirió permiso a los autores y adaptadores de los instrumentos conforme se dio el caso que permiten medir las variables, es por ello que se coordinó los permisos del adaptador de la escala de Resiliencia de Wagnild y Young, así como el consentimiento de los autores originales del instrumento hallados por la web resiliencecenter realizando el pago de la autorización para el uso del test en 151 a 300 personas y hubo contacto con la diseñadora de la escala de Satisfacción laboral quién brindó los permisos correspondientes para su uso y a la vez señaló que debería hacerse énfasis de su nombre. Del mismo modo, se realizó contacto con la institución para solicitar los permisos apropiados para aplicar las pruebas mediante correo electrónico, así como coordinar con el comandante departamental a fin me brinde la población total del cuerpo de bomberos de la I Comandancia departamental. Posterior a la aprobación de la institución los bomberos voluntarios recibieron el link con acceso al formulario diseñado por Google de manera sencilla y práctica, para ello se consignó el consentimiento informado además se explicó los motivos del estudio, este link fue compartido por WhatsApp a los jefes encargados de las compañías. Para administrar los instrumentos se procedió con la revisión y puntuación de las respuestas marcadas, posterior a ello la data fue procesada mediante el software SPSS versión 23 que permitieron analizar los datos correspondientes.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para procesar los resultados, cada herramienta se califica y luego se agrega a una base de datos de Microsoft Excel. Esto permitió filtrar los resultados y reemplazarlos por números de acuerdo con el método de escala Likert sugerido. Luego, utilizando una base numérica y filtrada, se traslada a una tabla con el

programa estadístico “Statistical Package for the Social Sciences SPSS” para estudiar la medición de variables utilizando los coeficientes de comparación y el tamaño de las variables utilizando Spearman, lo que permite establecer una fuerte relación entre variables mediante la expresión de los resultados en tablas.

En principio, se procedió con el análisis descriptivo utilizando la frecuencia y porcentajes, posterior a ello se hizo la verificación de la normalidad de las variables, iniciando con la resiliencia y sus dimensiones y luego la variable resiliencia y sus dimensiones, utilizando el estadístico Kolmogorov- Smirnov obteniendo como resultado que las puntuaciones se distribuyen anormalmente por lo que se recomienda usar pruebas no paramétricas ($p < .05$). Tomando en cuenta ello, para los análisis diferenciales según sexo se usó la U de Mann Whitney, por lo que se trabajó con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman como referente a medición de las correlaciones, así también se usó el tamaño de efecto con la r^2 de Cohen

3.7 Aspectos éticos

En cuanto a los principios éticos de esta investigación, según el artículo 22 Capítulo 22 del Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (1997), este estudio se realizará de acuerdo con las normas internacionales y nacionales, sosteniendo que debemos obtener la aprobación informada de los participantes y los beneficios de la prevención superan los riesgos para los participantes y se debe considerar la salud mental del individuo por encima del interés público y científico. Independientemente del resultado, debe publicar información sin falsificación ni plagio e informar cualquier conflicto de interés. Gómez-Lobo (2009) señala que el principio de autonomía, es el primero de los cuatro principios de la bioética, protege el derecho de las personas a la identidad y respeta su integridad y libertad de elección, lo que lleva a los participantes a aceptar voluntariamente la investigación. El principio de malicia dice que los investigadores deben respetar a los participantes, mientras que el principio de buena fe dice que protege la integridad de los participantes sin exponerlos a ningún riesgo. En última instancia, Según el principio de objetividad, los investigadores deben seleccionar a los participantes de manera equitativa y no discriminatoria.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Tabla 2

Niveles de resiliencia en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alta	161	72,5
Media alta	37	16,7
Medio	24	10,8
Baja	0	0
Total	222	100,0

Según la tabla 2, se observa que los niveles de resiliencia de los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023 enfatiza que el 72,5% (161) demuestra una alta resiliencia, mostrando que los bomberos voluntarios han manejado adecuadamente el proceso de adaptación a las adversidades, lo que les permite realizar su trabajo voluntario de manera resiliente. También hay un nivel medio alto con el 16,7% (37) y el 10,8% (24), y ningún participante ha mostrado un nivel bajo.

Tabla 3

Niveles de satisfacción laboral en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	5	2,3
Bastante satisfecho	65	29,3
Regularmente satisfecho	80	36,0
Poco satisfecho	43	19,4
Poco insatisfecho	24	10,8
Regularmente insatisfecho	5	2,3
Bastante insatisfecho	0	0
Totalmente insatisfecho	0	0
	222	100,0

En la tabla 3, observamos los niveles de satisfacción laboral de los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023, destacando que el 36 % (80) se encuentran regularmente satisfechos, mientras tanto el 29,3% (65) bastante satisfechos y que ningún participante presenta insatisfacción total, demostrando que los bomberos voluntarios tienen un nivel de satisfacción adecuado al desarrollar sus actividades. Así mismo, se cuenta con nivel bastante satisfecho, el 19,4% (43) es nivel poco satisfecho, el 10,8% (24) es nivel poco insatisfecho, y un 2,3% (5) cuenta en los niveles de totalmente satisfecho y regularmente insatisfecho.

Análisis inferencial

Tabla 4

Diferencias significativas en la resiliencia en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, en función al sexo 2023

Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	Z	Sig	d ²
Hombre	204	114,40	23337,50	1244,500	-2,272	,023	0,896
Mujer	18	78,64	1415,50				
Total	222						

La tabla 4 muestra los resultados del análisis inferencial mediante la U de Mann-Whitney que indican diferencias significativas ($p < 0,05$) en la variable resiliencia entre los bomberos según el sexo. Concluyendo que esta es mayor en los hombres, de la misma manera la d^2 es igual a 0,896, indicando que el tamaño del efecto es grande (Cohen, 1988). Esto quiere decir que hay presencia de resiliencia en el 89.6% de los hombres.

Tabla 5

Diferencias significativas en la satisfacción laboral en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, de acuerdo al sexo 2023

Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	Z	Sig	d ²
Hombre	204	111,59	22763,50	1818,500	-,067	,947	0,00
Mujer	18	110,53	1989,50				
Total	222						

La tabla 5 se observa que los resultados del análisis de la U de Mann-Whitney, indican que no hay diferencias significativas ($p > 0,05$) en la variable de satisfacción laboral de los bomberos según el sexo. Además, d^2 es igual a 0,00, lo que indica que no hay tamaño del efecto (Cohen, 1988). Por lo tanto, todos pueden presentar los mismos niveles de satisfacción laboral.

Tabla 6

Correlación entre la resiliencia y las dimensiones de satisfacción laboral en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023

		Con la organi zación	Relacion es Human as	Producción de bienes y servicios	Control y super visión	Promoció n y remuner aciones
	Rho Spearman	,008	,211**	,001	-,128	,179**
Resiliencia	r ²	,000	0,044	,000	0,016	0,032
	P	,911	,002	,983	,056	,008
	N	222	222	222	222	222

La tabla 6, en relación a las correlaciones entre la resiliencia y las dimensiones de satisfacción laboral en los bomberos de la I Comandancia departamental de Piura, 2023, mediante la prueba Rho Spearman podemos apreciar que solo se dan relaciones directas y significativas ($p < 0,05$) en las dimensiones: relaciones humanas ($r = ,211$; $p = ,002$) y promoción y remuneraciones ($r = ,179$; $p = ,008$) con tamaño del efecto pequeño para ambos casos (Cohen, 1988), mientras que para la dimensión control y supervisión, se evidencia correlación inversa no significativa con tamaño de efecto pequeño ($r = ,128$; $p = ,056$). Así mismo, se evidencia que la covariación de las variables solo se da en 4.4% con la dimensión de relaciones humanas y 3.2 % en la dimensión de promociones y remuneraciones, es decir una relación del 3.2% y 4.4% con la resiliencia.

Tabla 7

Correlación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de resiliencia en los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023

		Competencia Personal	Aceptación de uno mismo y de la vida
Satisfacción laboral	Rho Spearman	-,011	,063
	r ²	0,000	0,003
	p	,866	,350
	N	222	222

La tabla 7 se utilizó la Rho Spearman para establecer la correlación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de resiliencia en los bomberos de la I Comandancia departamental de Piura en 2023. Es evidente que no se encuentra correlaciones significativas entre las dimensiones de competencia personal ($r = -0,011$; $p = 866$) y la aceptación de uno mismo y la vida ($r = -0,063$; $p = 350$), e incluso no se encontraron tamaños de efecto (Cohen, 1988)

Tabla 8

Correlación entre resiliencia y satisfacción laboral en bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023

		Satisfacción laboral
Resiliencia	Rho Spearman	,021
	r ²	,000
	Sig. (bilateral)	,756
	n	222

En la tabla 8, los resultados evidenciaron que el estudio sobre la correlación entre las variables resiliencia y satisfacción laboral en los bomberos voluntarios de la I Comandancia departamental de Piura, 2023, se observa que no se da una correlación ($r = ,021$ / $p = ,756$), incluso el valor obtenido no alcanza ni al tamaño del efecto pequeño que va de 0,01 a 0,08, por lo que se puede concluir que no se encuentra tamaño del efecto (Cohen, 1988). Demostrando que ambas variables trabajan de manera individual en la muestra mencionada.

IV. DISCUSIÓN

En cuanto a la relación de los niveles de resiliencia, se demostró que los bomberos tienen un nivel alto en su 72,5% (161), seguido de un nivel medio alto con el 16,7% (37) y medio 10,8% (24). Por lo tanto, es crucial evitar que alcancen niveles bajos. Los resultados son idénticos a los de Gómez et al. (2022) en Puebla de México para establecer la correlación entre el estrés laboral y la resiliencia en residentes de medicina familiar. Se encontró que el 81,7% (49) tenía un nivel alto y el 18,3% (11) tenía un nivel medio. Además, se encontró una correlación de -0,362 y una $p = 0.004$ con Rho de Spearman. Así mismo, Cieza y Palomino (2020) examinaron las variables de resiliencia y la disposición hacia el pensamiento crítico en estudiantes de una universidad privada y descubrieron niveles de resiliencia altos y muy altos en un 90%, mientras que los demás tenían niveles medios y, finalmente, un nivel bajo del 0,7% en la dimensión ecuanimidad. Como resultado, se obtienen puntuaciones altas en relación a la variable resiliencia con estos datos.

Del mismo modo, en relación a los niveles de satisfacción laboral presenta un 36,0% (80) un nivel regularmente satisfecho, mientras que 29,3% (65) nivel bastante satisfecho, el 19,4% (43) nivel poco satisfecho, el 10,8% (24) poco insatisfecho, y un 2,3% (5) en los niveles de totalmente satisfecho y regularmente insatisfecho. De acuerdo con el estudio de Cortez et al. (2021), que se llevó a cabo en Moyobamba a docentes con el objetivo de establecer una relación significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de cansancio durante el aislamiento por la pandemia, las dimensiones de relaciones interpersonales (52.7%) y participación (50.7%) fueron las más altas. Holguín y Contreras (2020) investigan la satisfacción laboral del personal del área de nefrología de un hospital en Lima. Descubrieron que el 50% tenía nivel medio, el 25% tenía nivel bajo y el tercio tenía nivel alto. Sin embargo, el análisis dimensional por separado no encontró diferencias significativas en relación a las dimensiones ($p = 0,99$).

En relación a la variable resiliencia según género, se evidencia diferencias significativas, siendo esta mayor en los hombres de 114,40 y en las mujeres 78,64, además la d cuadrado es igual a 0,896 que indica que el tamaño del efecto es

grande. Este hallazgo es similar al encontrado por Fínez et al. (2019) en su estudio realizado en España cuyo objetivo principal era conocer si existe diferencias de la resiliencia en función a grupo etario y género, encontrando ($t = 3,179$, $p = ,002$) en el que existe diferencia significativa en los varones en ambas variables. En línea con esto, la investigación de Cieza y Palomino (2020), realizada con ingresantes de una universidad privada, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la resiliencia y la disposición hacia el pensamiento crítico, encontró que, en todas las dimensiones de la resiliencia, excepto en las dimensiones de sentirse bien solo, hubo diferencias estadísticamente significativas ($p < 0,05$) entre los varones en un rango promedio al mayor. Mientras tanto, Quezada (2021), en su investigación con alumnos de una universidad privada, cuya finalidad fue comparar resiliencia según género y grupo de edad, concluyendo que en la variable resiliencia no existen diferencias significativas ($p = 0.426$) de los cuales el 39.70% varones y 44.38% mujeres. Por lo tanto, Caldera et al. (2016) investigaron a los estudiantes universitarios de instituciones públicas en México para determinar los niveles de resiliencia y llegaron a la conclusión de que no hay diferencias significativas en términos de género, grupos de edad y nivel socioeconómico.

Mientras que la variable satisfacción laboral según género, no existen diferencias significativas porque el rango en mujeres es de 110,53 y hombres de 111,59 mostrando una diferencia no significativa según la χ^2 que es igual a 0.00. En comparación con el estudio de Cortez et al. (2021), que se llevó a cabo en Moyobamba y examinaron la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de cansancio, se encontró que el sexo predominante es la mujer, con el 37.4% de las mujeres y el 31.7% de los hombres expresando alta satisfacción.

Se ha demostrado que existe una evaluación significativa directa entre las dimensiones de satisfacción laboral y la variable resiliencia tales como: relaciones humanas ($\rho = ,211$; $p = ,002$) promoción y remuneraciones ($\rho = ,179$; $p = ,008$) ambos casos con tamaño de efecto pequeño, y según Garmezy (1991) señala que la resiliencia es la capacidad de recuperar y mantener un comportamiento adaptativo ante un evento estresante, los resultados obtenidos indican que los bomberos voluntarios se sienten empáticos entre el personal y el cumplimiento de

su labor voluntaria, así como la satisfacción de participar de las capacitaciones que desde su aprendizaje fomentan con los nuevos miembros del equipo regional. También se evidenció una correlación no significativa con la organización ($\rho=,008$; $p=,911$), producción de bienes y servicios ($\rho=,001$; $p=,983$), control y supervisión ($\rho=-,128$; $p=,056$), por lo que los bomberos voluntarios consideran importante mantener un clima laboral manteniendo la seguridad en virtud a sus funciones, y que si bien requieren de material para cumplir su labor esta la realizan por vocación al servicio con la comunidad y por ende se sienten satisfechos con el valor y reconocimiento de la institución y ciudadanos, así mismo por su función no creen que requieran de supervisión para el cumplimiento de sus funciones.

Sin embargo, se encontró una relación insignificante entre la variable satisfacción y las dimensiones de resiliencia: competencia personal ($\rho=-,011$; $p=,866$), aceptación de uno mismo y la vida ($\rho=,063$; $p=,350$). Según Maslow (1991), existe una jerarquía en el ser humano en la que ninguna necesidad está completamente satisfecha porque una necesidad satisfecha ya no motiva, y según Wagnild y Young (1993) la capacidad de una persona para hacer las cosas bien a pesar de las frustraciones que ha tenido que superar en su vida se conoce como resiliencia, lo que demuestra estadísticamente que las variables son independientes.

Por último, no cuento con datos previos a la conclusión de que no hay relación entre ambas variables ya que funcionan de manera independiente para la muestra, esto queda demostrado a que no hallamos correlación directa no significativa ($r= ,021$; $p=,756$), incluso el coeficiente obtenido no alcanza ni al tamaño del efecto pequeño que va de 0,01 a 0,08. Por lo tanto, la resiliencia se define como la capacidad de una persona para llevar a cabo las tareas a pesar de las frustraciones. Se puede concluir que no existe una relación significativa entre las variables resiliencia y satisfacción laboral (Cohen, 1988).

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: En relación a los niveles de resiliencia se estableció que el 72.5% de los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura registran alto nivel, seguido del 16.7% medio alto, y el 10.8% nivel medio.

SEGUNDA: Dentro de niveles de satisfacción laboral, se comprobó que el 36% de los bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, cuentan con un nivel regularmente satisfecho, mientras que el 29.3% se encuentra bastante satisfecho, el 19.4% en el nivel poco satisfecho, 10.8% en el nivel poco insatisfecho y por último 2.3% tienen niveles de regularmente satisfecho y totalmente satisfecho.

TERCERA: Se determinó que la variable resiliencia según el sexo era significativa, siendo esta mayor en los hombres. Según el tamaño del efecto, la variable resiliencia está presente en un porcentaje mayor que el 90% en los varones voluntarios que han participado del presente estudio.

CUARTA: Se determinó entre la variable de satisfacción laboral según sexo, no existen diferencias significativas, esto quiere decir que los bomberos voluntarios tanto varones como mujeres presentan los mismos niveles de satisfacción laboral.

QUINTA: Se identificó la relación que tiene la resiliencia con las dimensiones de satisfacción laboral, evidenciando que se encuentra relaciones significativas y directas con la dimensión de relaciones humanas y remuneraciones. Por lo tanto, la capacidad de resiliencia va en función en las relaciones humanas, y no con lo que pueda adquirir ya que cumple sus funciones de manera voluntaria. Mientras tanto, podemos demostrar una no significativa correlación entre la resiliencia y las dimensiones de satisfacción laboral, que incluyen la dimensión con la organización, la dimensión de producción de bienes y servicios y la dimensión de control y supervisión. Esto se debe a que los bomberos realicen sus funciones de manera voluntaria, no están preocupados por los bienes de la institución y no creen que requieran supervisión porque si pueden hacerlo, pueden hacerlo.

SEXTA: Mientras tanto, se encontró que, debido a que las variables son independientes, no existe una relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de competencia personal, la aceptación de uno mismo y la vida que corresponden a la variable resiliencia.

SEPTIMA: Por último, se descubrió que no hay una relación directa significativa entre las variables de resiliencia y satisfacción laboral en los bomberos de la I-Comandancia departamental de Piura, ya que $\rho=0,021$ y $p=0,756$. Incluso el coeficiente obtenido no alcanza el tamaño del efecto pequeño de 0,01 a 0,08, por lo que se concluye que no hay tamaño del efecto.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda al jefe departamental de la Compañía de Bomberos de Piura tomar en cuenta los hallazgos de este estudio para desarrollar métodos que ayuden a mejorar su estado emocional en situaciones difíciles y continuar operando de manera efectiva, así como brindarles las herramientas adecuadas como motivación para lograr una carrera satisfactoria como bombero voluntario.

SEGUNDO: Al existir bajos niveles de satisfacción laboral se recomienda al jefe departamental de la Compañía de Bomberos de Piura, contar con un especialista para elaborar e implementar un programa de mejora continua de la satisfacción laboral, en la que se considere el diagnóstico de necesidades, objetivos, metas, estrategias, recursos y procedimientos de evaluación.

TERCERO: Se recomienda al jefe departamental de la Compañía de bomberos voluntarios de Piura motivar a todos los integrantes (hombres y mujeres) para que participen de las investigaciones relacionadas al comportamiento humano, considerando que estas pueden influir en la mejora del desarrollo humano e institucional.

CUARTO: Se recomienda a la Compañía departamental de bomberos voluntarios de Piura, contar con un área de Psicología en la institución que promueva la atención mediante programas de intervención, talleres vivenciales como soporte emocional para el voluntario que le permita adaptarse a la adversidad y afianzar el compromiso con la institución.

QUINTO: Se invita a nuevos investigadores, indagar las variables en la población bomberil en otro periodo de tiempo a fin de tener más alcances sobre realidades problemáticas dentro de la institución según el grado de permanencia, grado de instrucción, edad, género y estado civil, así como contar con muestras representativas equitativas.

REFERENCIAS

- Abramonte I., & Chozo, D. (2023). *Resiliencia en practicantes de psicología de una universidad privada del norte del Perú, según campus*, [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/10062>
- Aiken, L. (2003). *Tests psicológicos y evaluación* (1^{ra} ed.). Pearson.
- Álvarez, A., & Cano, S. (2022). Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una constructora en Guanajuato, México. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 4(1). <https://doi.org/10.47666/summa.4.1.11>
- Anicama, J. (1976). *Manual Inventario de Actitudes Sexuales de Eysenck*. CIPMOC.
- Arévalo, F., Bardales, A., & García, G. (2020). *Teorías conceptuales de satisfacción laboral*. [Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de Bachiller en administración y negocios internacionales, Universidad Peruana La Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4039/Frank_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Arias, S. (2021). Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020 [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55730/Arias_CSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Annals of Psychology*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Ayala, M. y Huánuco, K. (2022). *Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una empresa textil de Lima Metropolitana* [Tesis para

- optar el título profesional de Psicólogo, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://hdl.handle.net/20.500.14005/12905>
- Barcelata, B. (2015). *Adolescentes en riesgo. Una mirada a partir de la resiliencia*. Manual Moderno. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2016/08/Adolescentes-en-riesgo.-Una-mirada-a-partir-de-la-Resiliencia.pdf>
- Barreto, E. (2021). *Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021* [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67615>
- Caldera, J. Aceves, B., & Reynoso, Ó. (2016). Resiliencia en estudiantes universitarios. Un estudio comparado entre carreras. *Psicogente*, 19(36), 227–239. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6113852>
- Candela, M. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de los docentes de inglés del Centro de Idiomas de una universidad privada de Piura, 2018*. [Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa, Universidad de Piura]. <https://hdl.handle.net/11042/4173>
- Castilla-Cabello, H. (2014). *Manual de la escala de resiliencia de Wagnild & Young*. <https://es.scribd.com/document/391628851/369751549-Manual-Escala-de-Resiliencia>
- Chakraborty, S. (2021, junio 23). With no relief in sight, centre adds to misery of construction workers amid lockdowns. Newsclick. `
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos el Capital Humano de las Organizaciones*. McGraw Hill Higher Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>
- Cieza, L., & Palomino, R. (2020). Resiliencia y disposición al pensamiento crítico en estudiantes de una universidad privada de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 23(1), 109–125. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v23i1.18096>

- Colegio de Psicólogos del Perú (1997). *Código de Ética y Deontología*.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cortez, D., Campana, N., Huayama, N., & Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19S. *Propósitos y representaciones*, 9(3).
<https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- Decreto Supremo n.º 044-2020-PCM. (s. f.). Normas y Documentos Legales - Presidencia del Consejo de Ministros - Plataforma del Estado Peruano.
<https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/460472-044-2020-pcm>
- El Comercio Perú, N. (2021, junio 18). El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta. El Comercio Perú.*
<https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>
- El Peruano (17 de julio del 2022). La resiliencia del Perú. *Diario oficial El Peruano*. Editora Perú.
- El Peruano (2022). La resiliencia del Perú. *El peruano.pe*.
<https://www.elperuano.pe/noticia/170788-la-resiliencia-del-peru^>
- Fergus, S., & Zimmerman, M. A. (2005). Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annual Review of Public Health*, 26(1), 399–419.
<https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.26.021304.144357>
- Fernández, S. (2023). Resiliencia y satisfacción laboral en docentes de educación básica, San Juan de Miraflores - 2022 [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/115285>

- Fínez, M., Moran, C y Urchaga, J. (2019). Resiliencia psicológica a través de la edad y el sexo. *INFAD Revista de Psicología*, N°1 - Monográfico 3, 2019. ISSN: 0214-9877. pp:85-94. <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEF/article/view/1513/1331>
- Garnezy, N. (1991). Resilience in children's adaptation to negative life events and stressed environments. *Pediatric Annals*, 20(9), 459–460, 463–466. <https://doi.org/10.3928/0090-4481-19910901-05>
- Gómez-Baños, R., Saldaña-Barrientos, S., Orozco-Arellano, M. A., & Rivas-Vega, B. A. (2022). Correlación entre estrés laboral y resiliencia en los médicos residentes de medicina familiar. *Revista Mexicana de medicina familiar*, 9(3). <https://doi.org/10.24875/rmf.21000149>
- Gómez-Lobo, A. (2009). Fundamentaciones de la bioética. *Acta bioethica*, 15(1), 42-45. <https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2009000100005>
- Henderson, E. (2006). *La resiliencia en el mundo de hoy Cómo superar las adversidades*. Editorial Gedisa. <https://gedisa-mexico.com/libros/GLA704.HTM>
- Hernández Arteta, R. G. (2020). Psicología de la felicidad y bienestar [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/8961>
- Herrera, R. C. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un Policlínico de Ate, Lima 2022*. [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/104006>
- Herrera González, D., Ramírez Martínez, G., & Rosas Castro, J. A. (2017). Implementación de prácticas y cambio en las organizaciones. Grupo Editorial Hess, S.A. <https://remineo.org/repositorio/libros/dcoal/libros/implementacion-de-practicasy-cambio-en-las-organizaciones/>
- Hervás, G., (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23 (3), 23-41. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=27419066003>

- Hidalgo, L. M. de J., & Morales, K. V. (2022). *Sentido en la vida y satisfacción en el voluntariado en bomberos de una comandancia del Callao durante la COVID-19, 2021* [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86098>
- Holguín, Y. & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico* (Lima), 20(2), e1238. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). "Piura: Compendio Estadístico 2022. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/4133920-compendio-estadistico-piura-2022>
- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). McGraw-Hill.
- Luthar, S. S. (Ed.). (2004). *Resilience and vulnerability: Adaptation in the context of childhood adversities*. Cambridge University Press. <https://doi.org/0.1017/CBO9780511615788.017>
- Marro Sedano, E. P., & Inga Ñaupari, L. (2021). Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021 [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo (a) Universidad Peruana Los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2988>
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos S.A. <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Mayordomo, T. y Meléndez, J. (2013). Afrontamiento, resiliencia y bienestar a lo largo del ciclo vital. (Tesis de doctorado, Universidad de Valencia)
- Novella, A. (2002). *Incremento de la resiliencia luego de la aplicación de un programa de psicoterapia breve en madres adolescentes*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Internacional de Morfología. International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Parella, S. y Martins, F. (2003). *Metodología de la investigación cuantitativa*. FEDUPEL.
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>.
- Pizarro Ruz, J., Fredes Collarte, D., Inostroza Peña, C., & Torreblanca Urbina, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24 (87), 843-859. https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/#redalyc_2906049_9013_ref20
- Quezada, A. A. (2021). *Resiliencia en estudiantes de una universidad privada de Lima Metropolitana: un estudio comparativo, Lima 2020*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/29903>
- Real Academia Española de la Lengua (2023). *Diccionario de la lengua española*. 24° edición. España. <https://dle.rae.es>
- Rimachi, C. y Chipana, E. (2021). *Afrontamiento al estrés y resiliencia en bomberos voluntarios en contexto COVID-19*. [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo, UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/d02804d6-4e0d-4860-a665-df91b6b53d0f>
- Rocco, L. y Oliari, N. (2007). La encuesta mediante internet como alternativa metodológica. *VII Jornadas de Sociología*. <https://cdsa.aacademica.org/000-106/392>.

- Saavedra, E., & Villalta, M. (2008). Escala de Resiliencia SV-RES. <http://repositorio.ciedupanama.org/handle/123456789/25>
- Sánchez, G. (2009). *Escala de Satisfacción Laboral ESL-09*. academia.edu. https://www.academia.edu/32896954/ESCALA_DE_SATISFACCION_LABORAL
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Stein, J. (2021, junio, 8). UK needs 217,000 new construction workers by 2025. Construction News. <https://www.constructionnews.co.uk/skills/uk-needs-217000-new-construction-workers-by-2025-09-06-2021/>
- Taya, K. E. (2021). *Estrés laboral y resiliencia en Bomberos del cono norte de Lima, 2021* [[Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111759>
- Toro, R. (2017). *Adaptación de la Escala de resiliencia de Wagnild & Young*. IntegraT.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1988). *Home of original Resilience Scale™ used with confidence worldwide*. Resiliencecenter.com. Recuperado el 15 de marzo de 2024, de <https://www.resiliencecenter.com/>
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*. (pp. 165–177). *Journal of Nursing Measurement*. https://www.academia.edu/6675361/Development_and_Psychometric_Evaluation_of_the_Resilience_Scale
- Wolin, J., & Sybil, W. (1993). *The resilient self: How survivors of troubled families rise above adversity*. Random House. https://www.google.com.pe/books/edition/The_Resilient_Self/7UF3-

Wjg4SoC?hl=es&gbpv=1&dq=inauthor:%22Sybil+Wolin,+Ph.D.%22&print
sec=frontcover

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems/ Parámetros	Escala/Niveles de medición	Valor final
Resiliencia	Wagnild y Young (1993) consideran la resiliencia como una característica de la personalidad que modera el efecto negativo del estrés e incrementa la adaptación ante situaciones adversas.	Se midió la resiliencia con la escala de resiliencia de Wagnild y Young (1993)	Competencia Personal (17 ítems)	Perseverancia	1, 2, 4, 14, 15, 20, 23	Ordinal Totalmente en desacuerdo 1 Muy desacuerdo 2 Un poco en desacuerdo 3 Neutral 4 Un poco de acuerdo 5 Muy de acuerdo 6 Totalmente de acuerdo 7	Baja: 1 a 2.59 Media: 2.6 a 4.09 Media alta 4.7 a 5.59 Alta: 5.6 a 7
				Confianza en Sí mismo	6, 9, 10, 13, 17, 18, 24		
				Sentirse bien solo	5, 3, 19		
			Aceptación de uno mismo y de la vida (8 ítems)	Ecuanimidad	7, 8, 11, 12		
				Satisfacción personal	16, 21, 22, 25		
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral viene a ser la actitud general que tiene una persona respecto a su trabajo. Si un empleado tiene un alto nivel de satisfacción laboral, tendrá una actitud positiva hacia su trabajo, en contraste con quien se sienta insatisfecho exhibirá una actitud negativa. Robbins (2014)	La Escala de satisfacción Laboral ESL – 09, contiene cinco dimensiones y una subescala de mentiras cuyos ítems fueron tomados del inventario de personalidad de Eysenck, Validado por Anicama 1976. Su validez fue a través del sistema de jueces (05 psicólogos y 05 administradores)	Con la organización		1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Ordinal Insatisfacción total 0 Bastante insatisfecho 1 Regularmente insatisfecho 2 Poco insatisfecho 3 Poco satisfecho 4 Regularmente satisfecho 5 Bastante satisfecho 6 Satisfacción total 7	Totalmente insatisfecho: 0-7 Bastante insatisfecho: 8-14 Regularmente insatisfecho: 15-21 Poco insatisfecho: 22-28 Poco satisfecho: 29-35 Regularmente satisfecho: 36-42 Bastante satisfecho: 43-49 Totalmente satisfecho: 50-56
			Relaciones humanas		9, 10, 11, 12, 13, 14, 15		
			Producción de bienes y servicios		16, 17, 18, 19, 20, 21, 22		
			Control y supervisión		23, 24, 25, 26, 27, 28, 29		
			Promoción y remuneraciones		30, 31, 32, 33, 34, 35, 36		
			Sub Escala de mentiras (L)		1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9		
						Un puntaje mayor de 4 en esta escala anula los resultados de la prueba, pero no permite inferir la presencia de rasgos tendientes a ocultar u ocultarse la autoimagen real. El sujeto no es objetivo en la autoevaluación de sus conductas y tampoco le gusta mostrarse tal cual es.	

Anexo 2: Instrumentos

ESCALA DE RESILIENCIA PARA ADULTOS

Autores: Wagnild G. y Young H (1993)

Adaptación peruana: Mg. Rubén Toro Reque (2007)

A continuación, encontrará una serie de frases que te permitirán pensar acerca de su forma de ser. Deseamos que conteste a cada una de las siguientes afirmaciones y marque la respuesta con un aspa (x), que describa mejor cuál es su forma habitual de actuar y pensar.

Siendo las alternativas de respuesta:

Totalmente en desacuerdo (TD)

Desacuerdo (D)

Algo en desacuerdo (AD)

Ni en desacuerdo ni de acuerdo (¿?)

Algo de acuerdo (AA)

Acuerdo (A)

Totalmente de acuerdo (TA)

No existen respuestas correctas ni incorrectas, buenas o malas. Procure responder con espontaneidad, sin pensar mucho. Puede empezar.

DECLARACIONES	TD	D	AD	(¿?)	AA	A	TA
01. Cuando hago planes persisto en ellos	1	2	3	4	5	6	7
02. Normalmente enfrento los problemas de una u otra forma	1	2	3	4	5	6	7
03. Soy capaz de depender de mí mismo más que otros	1	2	3	4	5	6	7
04. Mantener el interés en las cosas importantes para mi	1	2	3	4	5	6	7
05. Puedo estar solo si es necesario	1	2	3	4	5	6	7
06. Siento orgullo por haber obtenido cosas en mi vida	1	2	3	4	5	6	7
07. Normalmente consigo las cosas sin mucha preocupación	1	2	3	4	5	6	7
08. Me quiero a mi mismo	1	2	3	4	5	6	7
09. Siento que puedo ocuparme de varias cosas al mismo tiempo	1	2	3	4	5	6	7
10. Soy decidido en las cosas que hago en mi vida	1	2	3	4	5	6	7
11. Rara vez pienso sobre por qué suceden las cosas	1	2	3	4	5	6	7
12. Hago las cosas de una, cada día	1	2	3	4	5	6	7

13. Puedo superar momentos difíciles porque ya he pasado por dificultades anteriores	1	2	3	4	5	6	7
14. Soy disciplinado en las cosas que hago	1	2	3	4	5	6	7
15. Mantengo el interés en las cosas.	1	2	3	4	5	6	7
16. Normalmente puedo encontrar un motivo para reír	1	2	3	4	5	6	7
17. Creer en mí mismo me hace superar momentos difíciles	1	2	3	4	5	6	7
DECLARACIONES	TD	D	AD	(¿?)	AA	A	TA
18. En una emergencia, las personas pueden contar conmigo.	1	2	3	4	5	6	7
19. Normalmente trato de mirar una situación desde distintos puntos de vista	1	2	3	4	5	6	7
20. A veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera hacerlas	1	2	3	4	5	6	7
21. Mi vida tiene significado	1	2	3	4	5	6	7
22. No me quedo pensando en las cosas que no puedo cambiar	1	2	3	4	5	6	7
23. Cuando estoy en una situación difícil normalmente encuentro salida	1	2	3	4	5	6	7
24. Tengo energía suficiente para lo que necesito hacer	1	2	3	4	5	6	7
25. Es normal que existan personas a las que no les caigo bien	1	2	3	4	5	6	7

Escala -ESL -09

Autora: Graciela Sánchez Navarro (2009)

Edad: _____ Años: _ Sexo: M () F () Ocupación: _____

Estado civil: Soltero(a) () Conviviente () Casado (a) ()
 Separado (a) () Divorciado (a) () 2da. Unión ()
 Viudo (a) ()

Nivel de estudios: Primaria () Secundaria () Carrera técnica ()
 Superior incompleto () Bachiller () Licenciado (a) ()
 2da. Especialidad () Título especialista ()
 Estudios de maestría () Egresado en maestría ()
 Grado acad. Maestría () Estudios de doctorado ()
 Egresado doctorado () Grado acad. Doctor ()

Ocupación: _____ Condición laboral: nombrado () contratado ()

Profesional () Residente () Interno () Practicante ()

Años de servicio: ____ años. Trabaja en: Consultorios externos () (..... Años)

Emergencia () (..... Años)

Hospitalización () (..... Años)

Otro: _____(.....Años)

Trabaja en otra institución si () no ()

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de reactivos que especifican situaciones que se presentan a nivel organizacional, que generan en usted un rango de respuestas jerarquizadas que van desde satisfacción total (ST) a Insatisfacción total (IT), tal como se puede observar en los casilleros que se encuentran a la derecha de cada reactivo. Usted deberá marcar solo una alternativa de las ocho probables, la cual representa por lo general su sentir en estos últimos dos años. Responda a todas las preguntas (reactivos) de manera sincera. Las alternativas de respuesta son las siguientes:

- | | | | |
|----|-------------------------|----|---------------------------|
| ST | Satisfacción total | PI | Poco insatisfecho |
| BS | Bastante satisfecho | RI | Regularmente insatisfecho |
| RS | Regularmente satisfecho | BI | Bastante insatisfecho |
| PS | Poco satisfecho | IT | Insatisfacción total |

	DIMENSION S.O	ST	BS	RS	PS	PI	RI	BI	IT
1	La organización cumple con las disposiciones y leyes laborales dentro de los plazos previstos.								

2	Los directivos de la organización manejan adecuadamente los problemas de sus trabajadores en aspectos laborales.								
3	La organización brinda seguridad en el empleo.								
4	Reconocen los directivos de la organización, el tipo de participación que usted realiza a través de su departamento o sección, en la consecución de las metas organizacionales.								
5	Se preocupan los directivos por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores en la organización.								
6	Los cargos jefaturales se otorgan a los más capaces.								
7	Cumple la organización puntualmente, con otorgar los diferentes beneficios otorgados por el gobierno.								
8	Los jefes se identifican activamente con la misión y visión de la organización.								
	DIMENSION S.R.H	ST	BS	RS	PS	PI	RI	BI	IT
9	Se respira un trato de igualdad y justicia en la organización.								
10	Por el tipo de trabajo es importante establecer una relación empática con los clientes internos y externos.								
11	Le tiene sin cuidado el establecer buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de labores.								
12	Es capaz de establecer límites con sus compañeros, en los roles que desempeña cuando asume alguna delegatura o cargo.								
13	Llevarse bien y establecer una relación amical con sus compañeros es una característica de la organización.								
14	Sus compañeros de trabajo se interesan por las situaciones personales que usted atraviesa en algún momento dentro de la organización.								
15	Su nivel de tolerancia le permite adaptarse y adecuarse a las características de personalidad de sus compañeros.								
	DIMENSION S.P.B.S.	ST	BS	RS	PS	PI	RI	BI	IT
16	Considera que las metas y tasas de producción exigidos por la organización son adecuados.								

17	Se le brinda los medios y materiales para alcanzar la tasa de producción exigida por la organización.								
18	Puede decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas laborales de la organización.								
19	Es capaz de trabajar con eficiencia bajo presión de tiempo.								
20	Sus superiores valoran y reconocen, los esfuerzos que usted realiza para alcanzar las tasas de producción exigidas.								
21	A pesar de la existencia de discrepancias al interior del grupo de trabajo, todos participan activamente en el logro de los objetivos								
22	Es capaz de adaptarse y adecuarse en la producción de bienes y servicios dentro de los lineamientos presupuestales.								
	DIMENSION S.C.S.	ST	BS	RS	PS	PI	RI	BI	IT
23	Le mortifica que le estén comprobando y verificando continuamente sus actividades laborales.								
24	Está consciente que el control y supervisión de las actividades es parte de la política organizacional.								
25	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después del proceso de verificación.								
26	Observa que solo controlan minuciosamente a determinados trabajadores.								
27	Considera que el control y la supervisión es usada como un instrumento de presión laboral.								
28	La fiscalización a que son sometido usted y sus compañeros en el trabajo, les genera tensión emocional.								
29	La realización de inspecciones generales cada cierto tiempo, es parte de la política de la organización.								
	DIMENSION S.P.R.	ST	BS	RS	PS	PI	RI	BI	IT
30	El salario que recibe, corresponde a la tasa de producción exigida por la organización.								
31	Todos los trabajadores tienen las mismas posibilidades para someterse al sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que ofrece la organización.								

32	Todos tienen acceso al sistema de promoción en forma justa e igualitaria en la organización.								
33	Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que la organización ofrece.								
34	Las dietas, horas extras y pluses, que ofrece la organización son accesibles solo a todos los trabajadores.								
35	El trabajo extra es recompensado de alguna forma por la organización.								
36	Las personas en la organización que son promocionados, tienen, remuneraciones acordes con las competencias laborales que en el papel se exige para ello.								

ESCALA L		SI	NO
1	Cuando niño(a) hacía inmediatamente lo que decían, sin refunfuñar		
2	Se enoja a veces		
3	Se ríe a veces de chistes graciosos		
4	Está completamente libre de prejuicios de cualquier tipo		
5	Alardea (se jacta, se panudea) un poco a veces		
6	Contesta siempre una carta personal tan pronto como después de haberlo leído		
7	Deja algunas veces para mañana lo que debería hacer hoy.		
8	Ha dicho alguna vez mentiras en su vida		
9	Se le hace más fácil ganar que perder un juego		
	TOTAL		

Anexo 3: Resultados del análisis de consistencia interna

Tabla 9

Análisis descriptivo de ítems de la Escala de resiliencia

Ítems	Media	DS	Asimetría	Curtosis	IHC	Comunalidades
1	5,73	1,804	-1,918	2,607	,692	0.905
2	6,12	1,103	-2,263	7,298	,396	0.825
3	5,50	1,214	-1,728	2,942	,260	0.695
4	5,56	1,782	-1,760	1,912	,676	0.77
5	5,38	1,526	-1,535	1,933	,037	0.739
6	5,76	1,870	-1,791	2,007	,732	0.923
7	4,39	1,540	-,550	-,502	-,062	0.769
8	5,78	1,868	-1,810	2,098	,644	0.908
9	5,11	1,612	-1,357	,931	,286	0.865
10	5,75	1,775	-2,045	3,047	,707	0.939
11	4,95	1,481	-1,349	,933	,050	0.758
12	5,06	1,553	-1,030	,567	,633	0.848
13	5,17	1,976	-,944	-,428	,776	0.805
14	6,15	,931	-3,102	15,657	,441	0.795
15	5,85	1,574	-2,422	5,073	,708	0.819
16	5,77	1,596	-2,175	4,119	,704	0.833
17	6,06	,955	-2,727	12,917	,293	0.777
18	5,85	1,731	-2,169	3,654	,887	0.919
19	6,05	,937	-1,882	4,286	,383	0.723
20	4,60	1,706	-1,012	,136	,375	0.67
21	5,88	1,947	-1,976	2,389	,822	0.947
22	5,22	1,356	-1,113	,411	-,091	0.875
23	5,57	1,257	-1,411	2,319	,272	0.873
24	5,06	1,789	-1,191	,235	,880	0.853
25	5,40	2,073	-1,280	,162	,652	0.683

En la tabla 9 se reportan los análisis de estadística descriptiva e inferencial aplicada a cada reactivo, en donde se observa que el análisis de los coeficientes de asimetría y curtosis al estar en la mayoría de ítems por encima del rango de ± 1.5 implica que los datos no se ajustan a una curva de distribución normal; (Cheng, 2016). En cuanto a los índices de homogeneidad corregida (IHC) los reactivos, menos 4, reportaron puntuaciones por encima del parámetro mínimo de .20 lo que es indicativo de una adecuada correlación del entre sí y con la escala en general, (Shieh & Wu, 2014). Por otro lado, las comunales (h^2) estuvieron por encima de .30 respectivamente, indicando apropiado aporte para la medición de la variable (Lloret et al., 2014). Asimismo, como la confiabilidad total es alta no será necesario borrar los ítems.

Tabla 10*Evidencia de validez de constructo mediante el AFE de la escala de resiliencia*

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,554
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	4414,227
	gl	300
	Sig.	,000

En la tabla 10, el KMO mayor a 0,5 nos indica que es factorizable y la prueba de Bartlett menor a 0,05 indica que el modelo factorial es el adecuado para explicar los datos. Sin embargo, al pasar los datos para el AFC en Jas nos informa que el modelo no es admisible por lo que se recurre a la correlación ítem dimensión corregida para la validez de constructo.

Tabla 11*Validez ítem dimensión, dimensión test de Escala de Resiliencia*

Dimensión de perseverancia	ritc
@1Cuandohagoplanespersistoenellos	,592
@2Normalmenteenfrentolosproblemasdeunauotraforma	,355
@4Mantenerelinterésenlascosasimportantesparami	,540
@14Soydisciplinadoenlascosasquehago	,475
@15Mantengoelinterésenlascosas	,715
@20Avecesmeobligoahacercosasaunqueñoquierahacerlas	,304
@23Cuandolestoyenunasituacióndifícilnormalmenteencuentro	,095
Dimensión de confianza en sí mismo	ritc
@6Sientoorgulloporhaberobtenidocosasenmivida	,704
@9Sientoquepuedoocuparmedevariascosasalmismotiempo	,198
@10Soydecididoenlascosasquehagoenmivida	,636
@13Puedosuperarmomentosdifícilsporqueyahepasadopordif	,747
@17Creerenmímismomehacesuperarmomentosdifíciles	,267
@18Enunaemergencialaspersonaspuedencontarconmigo	,864
@24Tengoenergíasuficienteparaloquenecesitohacer	,859
Dimensión de sentirse bien sólo	ritc
@3Soycapazdedependerdemí mismomásqueotros	,142
@5Puedoestarsoloesnecesario	,411
@19Normalmentetratodemirarunasituacióndesdedistintospun	,410
Dimensión de ecuanimidad	ritc
@7Normalmenteconsigolascosassinmuchapreocupación	,231
@8Mequieroamimismo	-,178
@11Raravezpiensosobreporquésucedenlascosas	,327
@12Hagolascosasdeunacadadía	,563
Dimensión de satisfacción Personal	ritc
@16Normalmentepuedoencontrarunmotivoparareír	,722

@21Mividatienesignificado	,791
@22Nomequedopensandoenlascosasquenopuedocambiar	-,077
@25Esnormalqueexistanpersonasalasquenolescaigobien	,735

En su mayoría los ítems presentan adecuadas ritc (superiores a 0,20), salvo el 3, 8, 22 y 23. Sin embargo, por cuanto la confiabilidad total es alta no será necesario borrarlos (Shieh & Wu, 2014).

Tabla 12*Confiabilidad de la escala resiliencia y sus dimensiones*

	Alfa de Cronbach	Omega	N de elementos
Escala de Resiliencia	,905	,929	25
Perseverancia	,718	,760	7
Confianza en sí mismo	,851	,880	7
Sentirse bien solo	,640	,649	3
Ecuanimidad	,347	,468	4
Satisfacción personal	,724	,801	4

Los coeficientes de confiabilidad son adecuados en casi todas las dimensiones, salvo en ecuanimidad. La escala total presenta muy alto nivel de confiabilidad. Rosenthal (en García, 2005).

Tabla 13*Análisis descriptivo de ítems de la Escala de satisfacción laboral*

Ítems	Media	DS	Asimetría	Curtosis	IHC	Comunalidades
1	3.798	2.125	-0.745	-0.583	0.661	0.832
2	4.330	1.656	-1.565	1.358	0.733	0.918
3	4.202	1.704	-0.802	-0.627	0.667	0.836
4	3.908	2.379	-0.478	-1.267	0.542	0.870
5	4.578	1.410	-0.849	0.593	0.617	0.860
6	4.073	1.746	-0.943	0.622	0.667	0.842
7	3.349	2.242	-0.452	-1.257	0.507	0.943
8	4.908	1.302	-1.955	5.399	0.517	0.847
9	4.560	1.713	-1.483	2.047	0.882	0.940
10	4.835	1.537	-1.589	3.326	0.621	0.926
11	4.156	2.001	-0.600	-0.978	0.548	0.887
12	5.202	1.632	-1.518	1.794	0.650	0.859
13	5.514	1.894	-1.881	3.052	0.667	0.915
14	5.156	0.945	-0.520	0.824	0.747	0.818
15	5.633	1.024	-3.211	15.491	0.514	0.841
16	5.229	1.144	-1.485	3.060	0.756	0.943
17	3.661	1.978	-0.847	-0.512	0.642	0.951
18	4.798	1.359	-0.594	0.330	0.465	0.868
19	5.523	1.653	-2.721	6.762	0.472	0.921
20	4.798	1.325	-1.226	2.861	0.782	0.858
21	5.688	1.120	-1.330	3.933	0.179	0.888
22	5.275	1.615	-1.372	1.604	0.300	0.868
23	4.853	1.346	-0.609	0.447	0.220	0.655
24	5.908	1.050	-1.231	2.120	0.116	0.842
25	5.110	1.315	-1.402	2.377	0.651	0.893
26	4.963	1.194	-1.226	2.183	0.649	0.852
27	4.817	1.382	-1.292	1.932	0.284	0.915

28	4.376	1.709	-0.810	-0.129	0.041	0.908
29	4.477	2.057	-1.172	0.295	0.307	0.906
30	3.073	2.530	-0.081	-1.480	0.521	0.921
31	3.459	2.612	-0.294	-1.617	0.631	0.964
32	4.844	1.628	-0.714	0.584	0.603	0.931
33	4.596	1.454	-0.849	1.346	0.531	0.886
34	4.798	1.994	-1.128	0.446	0.509	0.939
35	4.477	1.819	-1.407	1.107	0.593	0.907
36	3.697	2.021	-0.591	-0.711	0.606	0.842

En la tabla 13 se reportan los análisis de estadística descriptiva e inferencial aplicada a cada reactivo, en donde se observa que el análisis de los coeficientes de asimetría y curtosis al estar en la mayoría de ítems por encima del rango de +/- 1.5 implica que los datos no se ajustan a una curva de distribución normal; (Cheng, 2016). En cuando a los índices de homogeneidad corregida (IHC) los reactivos, menos 3, reportaron puntuaciones por encima del parámetro mínimo de .20 lo que es indicativo de una adecuada correlación del entre sí y con la escala en general, (Shieh & Wu, 2014). Por otro lado, las comunalidades (h^2) estuvieron por encima de .30 respectivamente, indicando apropiado aporte para la medición de la variable (Lloret et al., 2014).

Tabla 14*Validez de constructo de la Escala de Satisfacción laboral*

Matriz de correlaciones

a. Esta matriz no es definida positiva.

Debido a ello se eliminan ítems que tienen alta dependencia. Se eliminaron 2, 3, 4, 7, 9, 11, 14,15, 20,21,22, 24, 28, 33,34,35. Para ello, quedando 20 ítems: 1,5,6,8,10,12,13,16,17,18,19,23,25,26,27,29,30,31,32,36.

Tabla 15

Evidencia de validez de constructo mediante el AFE de la escala de satisfacción laboral

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,550
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	3114,651
	gl	210
	Sig.	,000

El KMO mayor a 0,5 nos indica que es factorizable y la prueba de Bartlett menor a 0,05 indica que el modelo factorial es el adecuado para explicar los datos. Sin embargo, al pasar los datos para el AFC en Jas nos informa que el modelo no es admisible por lo que se recurre a la correlación ítem dimensión corregida para la validez de constructo.

Tabla 16*Validez ítem dimensión, dimensión test de escala de satisfacción laboral*

Dimensión con la organización	ritc
@1 La organización cumple con las disposiciones y leyes laborales	,688
@5 Se preocupan los directivos por brindar un excelente clima	,732
@6 Los cargos jefe de área son los más capaces	,735
@8 Los jefes se identifican activamente con la misión y visión	,434
Dimensión de relaciones humanas	ritc
@10 Por el tipo de trabajo es importante establecer una relación	,637
@12 Es capaz de establecer límites con sus compañeros en los roles	,730
@13 Llevarse bien y establecer una relación amical con sus compañeros	,900
Dimensión de producción de bienes y servicios	ritc
@16 Considera que las metas y tasas de producción exigidas por la empresa	,419
@17 Se le brindan los medios y materiales para alcanzar las metas	,434
@18 Puede decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo	,456
@19 Es capaz de trabajar con eficiencia bajo presión de tiempo	,336
Dimensión de control y supervisión	ritc
@23 Le mortifica que le estén comprobando y verificando continuamente	,399
@25 Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas	,449
@26 Observa que solo controlan minuciosamente a determinado personal	,557
@27 Considera que el control y las supervisiones usadas son inútiles	,334
@29 La realización de inspecciones generales consume demasiado tiempo	,135
Dimensión de promoción y remuneraciones	ritc
@30 El salario que recibe corresponde a la tasa de producción	,822
@31 Todos los trabajadores tienen las mismas posibilidades de promoción	,866
@32 Todos tienen acceso al sistema de promoción en forma justa	,260

Todos los ítems presentan adecuadas ritc, superiores a 0,20 (Shieh & Wu, 2014).

Tabla 17*Confiabilidad de la escala de satisfacción laboral y sus dimensiones*

	Alfa de Cronbach	Omega	N de elementos
Escala de satisfacción laboral	,900	,851	20
Con la organización	,810	,840	4
Relaciones humanas	,866	,915	3
Producción y bienes	,615	,616	4
Control y supervisión	,583	,599	5
Promoción y remuneraciones	,840	,901	4

Los coeficientes de confiabilidad son adecuados en casi todas las dimensiones, salvo en control y supervisión. Sin embargo, tomando en cuenta a Rosenthal (en García, 2005) es aceptable a partir de .50 para fines de investigación. La escala total presenta un alto nivel de confiabilidad.

Anexo 4: Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1148622777&student_user=1&io=2390141863&ro=103&lang=es

feedback studio MARLENI RICARDA GARCIA CASTILLO TURNITIN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD 28.05.2024.pdf /100

Preparando la

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Resiliencia y satisfacción laboral en Bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Resumen de coincidencias

19 %

Número	Origen	Porcentaje
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
9	revistasinvestigacion.u... Fuente de Internet	<1 %
10	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
11	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
12	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 38 Número de palabras: 10844 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Buscar

13:38 28/05/2024

Anexo 6. Análisis complementario

Total, de población de bomberos voluntarios de la I - Comandancia departamental de Piura.

Compañías de la I Comandancia	N° de Bomberos Voluntarios
Compañía Talara N°67	38
Compañía Catacaos N°40	44
Compañía Paita N°31	20
Compañía Morropón N°151	18
Compañía Maizavilca N°191	19
Compañía Illescas N°190	42
Compañía Piura N°25	114
Compañía Sullana N°43	63
Compañía Chulucanas N°51	22
Compañía Negritos N° 62	24
Compañía Santa Rosa N° 79	62
Compañía La Unión N° 240	11
Compañía Bellavista N° 117	35
TOTAL	512

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (512) (0.50) (0.50)}{(0.05)^2 (512-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{(3.84) (512) (0.50) (0.50)}{(0.0025) (511) + (3.84) (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{491.52}{(1.2775) + (0.96)} \quad n = \frac{491.52}{2.2375}$$

$$n = 220$$

Anexo 7. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Carta de solicitud a la universidad



Universidad
César Vallejo



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

LOS OLIVOS, 11 de AGOSTO del 2023

Señor(a)
RICARDO ENRIQUE AZABACHE CASTRO
BRIGADIER CBP COMANDANTE DE LA I CD - PIURA
I COMANDANCIA DEPARTAMENTAL PIURA -CUERPO GENERAL DE BOMBEROS
VOLUNTARIOS DEL PERU
CALLE TACNA 160, PIURA

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de PSICOLOGÍA

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial LOS OLIVOS y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. MARLENI RICARDA GARCÍA CASTILLO, con DNI 43482699, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de PSICOLOGÍA, pueda ejecutar su investigación titulada: "RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN BOMBEROS DE LA I - COMANDANCIA DEPARTAMENTAL DE PIURA, 2023", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

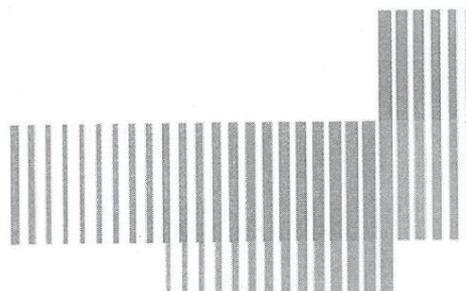
Atentamente,

Mgtr. José Luis Ibañez Estrella
COORDINADOR NACIONAL DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE TITULACIÓN UCV

cc: Archivo PTUN.

celular 945089478

www.ucv.edu.pe



Respuesta de la institución y/o autoridad


Cuerpo General de Bomberos
Voluntarios del Perú
I Comandancia Departamental Piura

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

PIURA, SETIEMBRE 04 DE 2023

OFICIO N° 085-2023- CGBVP-ICDPIURA

Mgtr. JOSÉ LUIS IBAÑEZ ESTRELLA
Coordinador Nacional de la Facultad de Ciencias de la Salud
Programa de Titulación
Universidad César Vallejo
LOS OLIVOS. -

ASUNTO AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR INVESTIGACIÓN TITULADA:
 " RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN BOMBEROS DE LA ICD PIURA
 2023"

REF. CARTA S/N DE FECHA 11AGO2023

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, previo al saludo institucional en atención a su oficio signado en la referencia, me permito **autorizar** a la Bach. Marleni Ricarda GARCÍA CASTILLO, del Programa de Titulación-Taller de elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, para que pueda ejecutar lo señalado en el asunto.

Es la oportunidad válida para expresarle mi especial deferencia.

Atentamente.



BRIGADIER CBP
RICARDO E. AZABACHE CASTRO
Comandante Departamental ICDPIURA, CGBVP

REAC/fcch.

PIURA, FEBRERO 05 DE 2024

OFICIO N° 011-2024/CGBVP-ICD PIURA

SEÑORA
BACH. MARLENI RICARDA GARCÍA CASTILLO

Asunto *Autorización para la Recolección y Uso de Datos en el Marco de una Investigación*

Referencia CARTA 001-PIURA

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, previo al saludo institucional en atención a su carta signado en la referencia, me permito **autorizar** a la Bach. Marleni Ricarda García Castillo, estudiante del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de elaboración de tesis de la Escuela Académica de PSICOLOGÍA de la Universidad César Vallejo, para que pueda ejecutar la recolección y uso de datos en el marco de la investigación denominada "RESILIENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN BOMBEROS DE LA I COMANDANCIA DEPARTAMENTAL DE PIURA, 2023".

Así mismo, solicitamos que su calidad de investigadora mantenga el respeto y confidencialidad de la información que ha obtenido de la recolección de datos y proceso del estudio.

Es la oportunidad válida para expresarle mi especial deferencia.

Atentamente




BRIGADIER CBP
RICARDO E. AZABACHE CASTRO
Comandante Departamental ICD PIURA-CGBVP

Consentimiento informado

No se pueden editar las respuestas

Resiliencia y satisfacción laboral en bomberos de la I Comandancia departamental de Piura, 2023.

Estimados reciban un cordial saludo, mi nombre es Marleni García Castillo estudiante de la Universidad César Vallejo, actualmente estoy realizando una INVESTIGACIÓN sobre " Resiliencia y satisfacción laboral en bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023", dicha investigación es realizada para obtener el título de Licenciada en Psicología. Para ello, los invito a participar del presente estudio respondiendo a los cuestionarios donde estudiaremos la relación entre la resiliencia y satisfacción laboral (compañía bomberos) la misma que tomará aproximadamente 20 minutos. La información brindada será mantenida en total confidencialidad y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación previa aceptación. De antemano agradezco su atención y expresarle mi admiración por tan loable labor.

Se ha registrado el correo del encuestado (percyayalazavala@gmail.com) al enviar este formulario.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Señale si está de acuerdo o no en participar voluntariamente

¿Está de acuerdo en participar?

- SI
 NO

Datos generales

Coloca las iniciales de tu (s) nombre(s) y apellidos *

PEAZ

No se pueden editar las respuestas

Resiliencia y satisfacción laboral en bomberos de la I Comandancia departamental de Piura, 2023.

Estimados reciban un cordial saludo, mi nombre es Marleni García Castillo estudiante de la Universidad César Vallejo, actualmente estoy realizando una INVESTIGACIÓN sobre " Resiliencia y satisfacción laboral en bomberos de la I - Comandancia departamental de Piura, 2023", dicha investigación es realizada para obtener el título de Licenciada en Psicología. Para ello, los invito a participar del presente estudio respondiendo a los cuestionarios donde estudiaremos la relación entre la resiliencia y satisfacción laboral (compañía bomberos) la misma que tomará aproximadamente 20 minutos. La información brindada será mantenida en total confidencialidad y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación previa aceptación. De antemano agradezco su atención y expresarle mi admiración por tan loable labor.

Se ha registrado el correo del encuestado (marioivanmacedaguaranda@gmail.com) al enviar este formulario.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Señale si está de acuerdo o no en participar voluntariamente

¿Está de acuerdo en participar?

- SI
 NO

Datos generales

Coloca las iniciales de tu (s) nombre(s) y apellidos *

M.I.M.G

Autorización de uso del instrumento

Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (Licencia)

The Resilience Center Externo Recibidos x

g wagnild resiliencecenter.com para mi

Dear Marleni Ricarda Garcia Castillo,

Thank you for purchasing a licensing agreement to use the RS in your graduate research.

The digital User's Guide is attached and is password protected. Your password is: c

The authorized Spanish RS is attached.

The licensing agreement is attached.

Again thank you and I wish you the best in your research.

Sincerely,

Gail Wagnild

Gail Wagnild, PhD, RN
The Resilience Center – Est. 1995
Home of the original Resilience Scale
w: <https://resiliencecenter.com>
e: gwagnild@resiliencecenter.com

Resilience Scale (25 items) - Original
Pricing Groups: Researcher 151-300

Google Translate overlay: inglés español. Estimada Marleni Ricarda García Castillo, Gracias por comprar un acuerdo de licencia para usar el RS en su investigación de posgrado. La Guía del usuario digital se adjunta y está protegida con contraseña. Su contraseña es: c Se adjunta la RS española autorizada. Se adjunta el contrato de licencia. Una vez más gracias y le deseo lo mejor en su investigación. Atentamente, Gail Wagnild. Traducir página completa.

Escala de Resiliencia Adaptación peruana

Solicito consentimiento del uso de instrumento de evaluación Escala de Resiliencia de Wagnild y Young adaptada al Perú Externo Recibidos x

M MARLENI RICARDA GARCIA CASTILLO <mgarciaca24@ucvvirtual.edu.pe> para rubengustavatororeque jue, 20 jul, 13:08 (hace 2 días) ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes, Mg. Rubén Toro Reque

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente.

Por la presente, le escribe la Bach. García Castillo Marleni Ricarda con DNI 43482699 que en este momento estoy cursando el programa de Titulación y elaboración de tesis de la escuela académica profesional de Psicología en la Universidad César Vallejo filial Los Olivos.

En mi caso estoy investigando "Resiliencia y satisfacción laboral en colaboradores de una entidad pública de la ciudad de Piura, 2023", para ello acudo a usted a fin de solicitar la autorización para el consentimiento del uso de instrumento de evaluación Escala de Resiliencia de Wagnild y Young adaptada al Perú por usted..

Cabe mencionar que en este momento del curso estoy en el proceso del proyecto de investigación y la universidad solicita el consentimiento de los autores de la escala de nuestros indicadores de investigación.

En ese sentido, quedo atenta a su respuesta.

Atentamente

Bach, Marleni R. García Castillo
DNI: 43482699

Solicito consentimiento del uso de instrumento de evaluación Escala de Resiliencia de Wagnild y Young adaptada al Perú Externo Recibidos x

M MARLENI RICARDA GARCIA CASTILLO para mi jue, 20 jul, 13:08 (hace 2 días) ☆

Buenas tardes, Mg. Rubén Toro Reque Es muy grato dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente. Por la presente, le escribe la Bach. García Castillo Marlen

Ruben Gustavo Toro Reque para mi vie, 21 jul, 23:14 (hace 9 horas) ☆ ↶ ⋮

Buenas horas.
Si doy mi consentimiento.
Atte:
M.Sc. Ruben G. Toro Reque.
Psicólogo

Responder Reenviar

Escala de satisfacción Laboral ESL-09

De: MARLENI RICARDA GARCIA CASTILLO <mgarciaca24@ucvvirtual.edu.pe>

Enviado: sábado, 15 de julio de 2023 23:57

Para: urpi424@hotmail.com <urpi424@hotmail.com>

Asunto: Solicito consentimiento de Escala de Satisfacción Laboral ESL-09

Buenas tardes, Lic. Graciela Sánchez Navarro

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente.

Por la presente, le escribe la Bach. García Castillo Marleni Ricarda con DNI 43482699 que en este momento estoy cursando el programa de Titulación y elaboración de tesis de la escuela académica profesional de Psicología en la Universidad César Vallejo filial Los Olivos.

En mi caso estoy investigando "Resiliencia y satisfacción laboral en colaboradores de una entidad pública de la ciudad de Piura, 2023", para ello acudo a usted a fin de solicitar la autorización para el consentimiento del uso de instrumento de evaluación Escala Satisfacción laboral ESL-09.

Cabe mencionar que en este momento del curso estoy en el proceso del proyecto de investigación y la universidad solicita el consentimiento de los autores de la escala de nuestros indicadores de investigación.

En ese sentido, quedo atenta a su respuesta.

Atentamente

Marleni Ricarda García Castillo

(Orcid.org/009-0008-3509-4023)

RE: Solicito consentimiento de Escala de Satisfacción Laboral ESL-09

Externo

Recibidos x



Chela Sánchez

para mí

9:07 (hace 12 horas)



Buenos días, de: **Chela Sánchez** <urpi424@hotmail.com>
Acuso recibo de su solicitud para: **MARLENI RICARDA GARCIA CASTILLO**
en la elaboración de su tesis <mgarciaca24@ucvvirtual.edu.pe>
Hago énfasis en referenciar mi nombre, fecha: 18 jul 2023, 9:07
asunto: RE: Solicito consentimiento de Escala de Satisfacción Laboral ESL-09
Deseándole logre usted exitosamente sus objetivos. enviado por: hotmail.com
Cordialmente, firmado por: hotmail.com
seguridad: Cifrado estándar (TLS) [Más información](#)
Lic. Graciela Angélica Sánchez Navarro Mensaje importante porque se te ha enviado directamente

Al respecto, brindo mi consentimiento para los fines del uso académico

De: MARLENI RICARDA GARCIA CASTILLO <mgarciaca24@ucvvirtual.edu.pe>

RE: Solicito consentimiento de Escala de Satisfacción Laboral ESL-09

Externo

Recibidos x



Chela Sánchez

para mí

9:07 (hace 12 horas)



Buenos días, Señorita García.

Acuso recibo de su solicitud respecto al uso de la Escala de Satisfacción Laboral ESL-09. Al respecto, brindo mi consentimiento para los fines del uso académico en la elaboración de su tesis en la universidad Vallejo.

Hago énfasis en referenciar mi nombre, Graciela Angélica Sánchez Navarro.

Deseándole logre usted exitosamente sus objetivos.

Cordialmente,

Lic. Graciela Angélica Sánchez Navarro

Anexo 8: Otras evidencias

Tabla 18 Prueba de normalidad

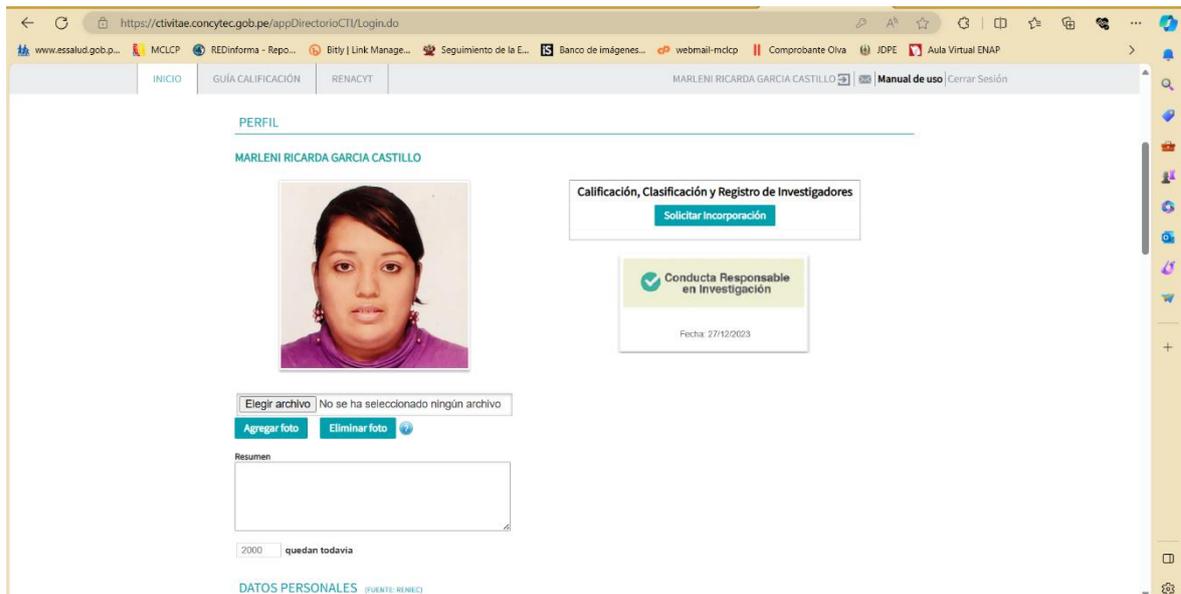
Prueba de Kolmogorov

Variables y dimensiones	Estadístico	gl	Sig
Resiliencia	,194	222	,000
Satisfacción laboral	,117	222	,000
Perseverancia	,158	222	,000
Confianza en sí mismo	,229	222	,000
Sentirse bien solo	,188	222	,000
Ecuanimidad	,232	222	,000
Satisfacción personal	,219	222	,000
Competencia Personal	,227	222	,000
Aceptación de uno mismo y de la vida	,172	222	,000
Con la organización	,104	222	,000
Relaciones Humanas	,146	222	,000
Producción de bienes y servicios	,193	222	,000
Control y supervisión	,148	222	,000
Promoción y remuneraciones	,159	222	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En la tabla 18 mediante la prueba de normalidad el valor sig. de la prueba Kolmogorov – Smirnov es menor que 0,05, se tiene una distribución no paramétrica, ya que nos indica que todas las puntuaciones se distribuyen anormalmente por lo que se recomienda usar pruebas inferenciales no paramétricas. Por lo tanto, las pruebas de correlaciones se harán con la Rho de Spearman y para las diferenciales se usará la U de Mann Whitney. Según Romeo, A. (2016), la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov también conocida como K-S, es una prueba de significancia estadística mayormente usada para la comprobación de los datos de la muestra proceden de una distribución normal.

Conducta responsable de conducta



Enlace: <https://ctivtae.concytec.gov.pe/appDirectorioCTI/Login.do>

Identificador único permanente de autores ORCID

