



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Estrés laboral y resiliencia en bomberos de la V Comandancia  
Departamental Callao, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
PSICOLOGIA

**AUTOR:**

Sánchez Castillo, Adriano (ORCID: 0000-0002-7885-8766)

**ASESOR:**

Dr. Luis Alberto Barboza Zelada (ORCID:0000-0001-8776-7527)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo organizacional

LIMA-PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mis padres que, gracias a su esfuerzo y sacrificio, han podido brindarme la oportunidad culminar con éxito la carrera profesional de psicología, de igual manera.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de culminar con éxito mi carrera profesional, de permitirme llegar a este momento en compañía de mi familia y gozando todos de buena salud, de igual manera, agradezco a mis docentes, quienes han sabido compartir conmigo su vasto conocimiento, de igual forma, agradezco a todos los compañeros con quienes compartí aulas, experiencias y en conjunto forjamos el camino para llegar hasta este momento.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula.....	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	vi
Resumen.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I INTRODUCCIÓN .....	10
II MARCO TEÓRICO.....	14
III METODOLOGÍA .....	21
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	21
3.1.1 Tipo de investigación .....	21
3.1.2 Diseño de investigación.....	21
3.2 Variables y operacionalización.....	21
3.2.1 Variable 1: Estrés laboral.....	21
3.2.2 Variable 2: Resiliencia .....	22
3.3 Población, muestra y muestreo.....	23
3.3.1 Población.....	23
3.3.2 Criterios de inclusión .....	23
3.3.3 Criterios de exclusión .....	24
3.3.4 Muestra.....	24
3.3.5 Muestreo.....	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25

3.5	Procedimientos .....	31
3.6	Método de análisis de datos.....	32
3.7	Aspectos éticos .....	34
IV	RESULTADOS.....	36
V	DISCUSIÓN .....	42
VI	CONCLUSIONES.....	47
VII.	RECOMENDACIONES.....	49
	REFERENCIAS.....	50
	ANEXOS .....	56

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de normalidad Shapiro Wilk .....	36
Tabla 2 Correlación entre el estrés laboral y resiliencia .....	36
Tabla 3 Correlación entre estrés laboral y las dimensiones de resiliencia.....	37
Tabla 4 Correlación entre las dimensiones del estrés laboral y resiliencia.....	38
Tabla 5 Diferencias entre estrés laboral y resiliencia, según sexo .....	39
Tabla 6 Diferencias entre estrés laboral y resiliencia, según edad.....	40
Tabla 7 Niveles de estrés laboral en bomberos.....	40
Tabla 8 Niveles de resiliencia en bomberos .....	41
Tabla 9 Matriz de Consistencia .....	56
Tabla 10 Operacionalización de la Variable Estrés Laboral .....	58
Tabla 11 Operacionalización de la Variable Resiliencia .....	59
Tabla 12 Resultados de la V de Aiken en la Escala de Estrés Laboral - Criterio de Evaluación: Pertinencia.....	69
Tabla 13 Resultados de la V de Aiken en la Escala de Estrés Laboral - Criterio de Evaluación: Relevancia.....	71
Tabla 14 Resultados de la V de Aiken en la Escala de Estrés Laboral - Criterio de Evaluación: Claridad .....	72
Tabla 15 Resultados de la V de Aiken en la Escala de Resiliencia - Criterio de Evaluación: Pertinencia.....	73
Tabla 16 Resultados de la V de Aiken en la Escala de Resiliencia - Criterio de Evaluación: Relevancia.....	74

Tabla 17 Resultados de la V de Aiken en la Escala de Resiliencia - Criterio de Evaluación: Claridad .....	75
Tabla 18 Resumen de procesamiento de casos - Alfa de Cronbach - Estrés Laboral .....	76
Tabla 19 Estadísticas de fiabilidad - Alfa de Cronbach - Estrés Laboral .....	76
Tabla 20 Estadísticas del elemento - Estrés Laboral.....	76
Tabla 21 Estadísticas del elemento Resumen - Estrés Laboral .....	78
Tabla 22 Estadísticas del elemento global - Alfa de Cronbach - Estrés Laboral .....	78
Tabla 23 Estadísticas de la Escala Estrés Laboral.....	79
Tabla 24 Resumen de Procesamiento de casos - Alfa de Cronbach - Escala de Resiliencia.....	80
Tabla 25 Estadísticas de Fiabilidad - Alfa de Cronbach - Resiliencia.....	80
Tabla 26 Estadísticas del elemento - Alfa de Cronbach - Resiliencia.....	80
Tabla 27 Estadísticas de elemento de resumen - Resiliencia .....	81
Tabla 29 Estadísticas de total de elemento - Resiliencia .....	81
Tabla 30 Estadísticas de Escala Resiliencia .....	82

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y resiliencia en los bomberos voluntarios, para ello, se contó con la participación de 134 bomberos, pertenecientes a la v comandancia departamental del distrito del callao con edades de entre 25 y 35 años de edad, de igual forma, como instrumentos, se aplicaron la escala de estrés laboral OIT-OMS de Ivancevich y Mattesos (1989) y la escala de resiliencia RESSI de peceros (2019). La investigación fue de tipo aplicado, de carácter no experimental y de corte correlacional, gracias a la prueba de normalidad Shapiro - Wilk, se pudo determinar que para ambas variables, nuestra muestra no presentó un ajuste de distribución normal en los datos, motivo por el cual, se procedió a trabajar el análisis correlacional, a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, asimismo, los han demostrado la existencia de una relación inversa y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la resiliencia, concluyendo que aquellos individuos que presenten mayores de índices de estrés, estarían presentando menores niveles de resiliencia.

Palabras clave: Estrés, laboral, resiliencia, bomberos.



## **ABTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between work stress and resilience in volunteer firefighters, for this, it had the participation of 134 firefighters, belonging to the v departmental command of the Callao district with ages between 25 and 35 years. In the same way, as instruments, the ILO-WHO work stress scale of Ivancevich and Mattesos (1989) and the RESSI resilience scale of fish tanks (2019) were applied. The research was applied, non-experimental and correlational in nature, thanks to the Shapiro-Wilk normality test, it was possible to determine that for both variables, our sample did not present a normal distribution fit in the data, which is why which, we proceeded to work the correlational analysis, through Spearman's Rho correlation coefficient, likewise, the existence of an inverse and statistically significant relationship between work stress and resilience has been demonstrated, concluding that those individuals who present greater than stress indices, would be presenting lower levels of resilience.

**Keywords:** Stress, work, resilience, firefighters.

## I INTRODUCCIÓN

Las labores que realizan los bomberos justifican el hecho de que este tipo de personal de emergencia que, a lo largo de su día a día, se ocupa de las atenciones primarias que se brindan ante las diversas situaciones domésticas, las mismas que se han visto incrementadas ante el advenimiento de desastres naturales o alguna situación de emergencia, presenten elevados niveles de estrés. La prontitud y la celeridad con que se estos, deben operar y trabajar, hace de este tipo de personal demande de una sólida preparación física y psicológica, la cual puede verse resquebrajada a raíz de las constantes atenciones rápidas y esporádicas con que se debe actuar ante las diversas circunstancias que se les presentan. Este desgaste, puede, en su mayoría, devenir en el desarrollo de un cuadro de estrés laboral que, a su vez, puede deteriorar el adecuado ejercicio de sus labores. No obstante, ante la aparición de esta dificultad, resulta relevante comprender la forma en que los bomberos fortalecen su capacidad de resiliencia y llegan a afrontar adecuadamente el perjuicio que propicia el mismo estrés laboral (Romero et al. 2019, p. 14).

En el plano internacional, un estudio realizado por investigadores chilenos determinó la prevalencia de estrés laboral entre el 17.50 y 50% de los bomberos que acudieron al socorro de trabajos y tuvieron grandes dificultades de campo. Debido a esta situación, los investigadores incidieron en la importancia de esta variable sobre el actuar del cuerpo de bomberos y realizaron análisis frente a diversas estrategias de afrontamiento, tales como la resiliencia, entendiendo a esta como un componente intermediario entre las situaciones o agentes estresores y las respuestas generadas a partir de estas. Asimismo, la importancia de la resiliencia como herramienta de afronte frente al estrés laboral y respaldo, permitió atenuar las afectaciones que propició el desarrollo de este tipo de estrés en los bomberos (Marín et al. 2017, pp. 5-6).

A nivel nacional, fue un trabajo estadístico llevado a cabo por parte del personal del Cuerpo General de Bomberos del Perú, aquel que permitió evidenciar en el año 2019, que el personal bombero, atendió a 115 677 llamadas, lo cual fue un claro indicador

de la alta demanda y solicitud con que fueron requeridos los servicios de los bomberos para la atención inmediata de diversas situaciones (CGBVP, 2020). Esta cifra permitió corroborar la dinámica y la constante labor del bombero peruano, la cual presentó consecuencias diversas, producto de la realización constante de sus quehaceres repartidos entre su trabajo como personal de emergencia y su vida privada. En tal sentido, se evidenció cierta proclividad hacia el desarrollo de problemas tales como el estrés laboral, esto debido a la acumulación constante y la presión que formaría parte de las actividades que vienen realizando. Por tanto, se hizo importante incidir en la adopción de estrategias de afrontamiento como la resiliencia, para preservar el componente físico y mental del bombero (Ponce de León, 2019, pp. 2-3).

En el plano local, el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios de Lima Metropolitana manifestó la escasez de instrumental técnico para la atención de desastres en la ciudad. Asimismo, nos dio evidencia de la falta de accesorios que permitirían salvaguardar la propia integridad de los bomberos ante una emergencia y la nula capacitación y orientación psicológica que han tenido para hacer frente a las diversas dificultades de esa índole, presentes en el personal de esta institución. La sumatoria de todos estos componentes devino de un caldo de cultivo para el desarrollo inminente del estrés vinculado específicamente con el entorno laboral y desarrollo de sus funciones, por lo que resulto importante que se constituyeran estrategias como la resiliencia, con la finalidad de atenuar el impacto de esta problemática en los mismos. (Poquioma, 2019, p. 2).

Según Suarez (2013). El estrés laboral ocasionaría una baja motivacional en el rendimiento laboral del individuo que, provocando inclusive su retiro por completo del centro de labores. Problemática que se ha observado en la V Departamental Callao, al encontrarse sin bomberos en dichas compañías. Según Los colaboradores de la Organización mundial de la Salud (OMS-2020), el estrés laboral ha ido en aumento con la pandemia del Covid 19, esto debido al encontrarse en casa encerrados, el distanciamiento social, muerte de familiares cercanos, denotándose principalmente en una afección dentro del desarrollo de las labores cotidianas de las personas; evidenciando además que los bomberos voluntarios, al parecer no son la excepción,

revelando además, la presencia de ciertas dificultades e irregularidades en el normal actuar de los mismos como parte del cumplimiento de sus funciones y actividades.

El estrés laboral para Céspedes (2020), puede desencadenar en la pérdida del compromiso en cuanto a las realizaciones de las labores que deben realizar los bomberos, de igual forma, se evidenciaría desgaste emocional, progresiva despersonalización, pérdida de atención y concentración y capacidad de respuesta ante la atención que brinda este personal frente a las situaciones de emergencia, de igual forma, esta situación, puede desarrollar en una serie de dificultades que no solo afectarían su desempeño profesional, sino además, el desarrollo personal del bombero, así como también el correcto desarrollo de sus relaciones interpersonales a nivel institucional.

Respecto a la problemática ya referida y en función a lo previamente expuesto, se hizo importante estudiar la forma en que el estrés laboral y la resiliencia guardarían relación frente al adecuado desempeño en el cuerpo de bomberos, por ello, nuestra investigación se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en bomberos de la V Comandancia Departamental Callao, 2021?

Nuestra investigación, para el autor Gómez (2012) guarda a justificación a nivel social, esto debido que brinda un adecuado conocimiento y entendimiento del tema, dentro de una organización tan importante como lo son, los bomberos voluntarios, de esa manera se sentarían posibles precedentes para una respectiva aplicación de programas preventivo que luchen contra esta problemática en esta y en otras instituciones.

A nivel práctico, para Bernal (2006), sirve como aporte para otras investigaciones y brinda el adecuado soporte en función de los datos obtenidos, permitiendo ampliar el panorama de cómo es que puede llegar a visualizarse esta problemática para futuras investigaciones.

A nivel teórico, este trabajo puede ser considerado como uno de los primeros trabajos que relacionen las variables estrés laboral y resiliencia en un contexto de pandemia ocasionado por el Covid-19, sirviendo no solo como precedente investigativo, sino

además pudiendo contrastar o revalidar lo teorizado por investigaciones previas que hayan podido abarcar ambas variables como problemática.

A nivel metodológico, la presente investigación aporta como precedente investigativo en función a la metodología empleada, instrumentos y herramientas utilizados, sirviendo además de soporte y antecedente para futuras investigaciones.

En torno al objetivo general, se buscó determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en bomberos de la V Comandancia Departamental Callao, 2021. Respecto a los objetivos específicos, estos fueron: a) determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de resiliencia en bomberos, b) determinar la relación entre resiliencia y las dimensiones del estrés laboral en bomberos, c) determinar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y la resiliencia en bomberos, d) determinar las diferencias entre estrés laboral y la resiliencia en bomberos según la edad, e) determinar las diferencias entre estrés laboral y resiliencia en bomberos según el sexo, f) determinar las diferencias entre estrés laboral y resiliencia en bomberos según edad, g) describir los niveles de estrés laboral y h) describir los niveles de resiliencia; todos estos en bomberos de la V Comandancia Departamental Callao, 2021

De igual manera, como hipótesis general, se planteó que existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y resiliencia en bomberos de la V Comandancia Departamental Callao, 2021. Respecto a los objetivos específicos, estos plasmaron que: a) existe correlación entre el estrés laboral y las dimensiones de la resiliencia en bomberos, b) existe correlación entre la resiliencia y las dimensiones del estrés laboral en bomberos, c) existe correlación entre las dimensiones del estrés laboral y las dimensiones de resiliencia en bomberos, y d) existe diferencias entre estrés laboral y resiliencia en bomberos según la edad, e) existe diferencias entre estrés laboral y resiliencia en bomberos según el sexo; siendo todas estas hipótesis planteadas para nuestra investigación en bomberos de la V Comandancia Departamental Callao, 2021

## II MARCO TEÓRICO

Durante el proceso de constitución del marco teórico, se cotejó de manera minuciosa y se detalló el acervo de autores que han disertado sobre el estrés laboral y la resiliencia en tanto a variables relacionadas. Por ende, en la parte inicial del segundo capítulo, se describieron los más destacados antecedentes nacionales e internacionales con respecto a las dos variables ya mencionadas anteriormente.

Como estudios nacionales, se tuvo a Bautista (2019) en Lambayeque, quien realizó un trabajo de investigación que determinó la relación existente entre estrés laboral y resiliencia en bomberos. Para ello trabajó con una muestra de 70 bomberos (62 varones y 8 mujeres), cuyas edades oscilaban entre los 18 y 60 años de edad. Se propuso un estudio de tipo cuantitativo y correlacional con un diseño no experimental de tipo transversal y bajo la aplicación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT, de Ivancevich y Matteson, y la Escala de Resiliencia de Wagnild Young, se tuvo como resultado que el 83% de la muestra presentaba capacidad de resiliencia, lo cual les permitió afrontar, de mejor manera, el estrés laboral, por tanto, el estudio concluyó que existe una relación significativa entre estrés laboral y resiliencia en los bomberos de Lambayeque.

Barrios y Castillo (2018) en Arequipa, hicieron un estudio sobre los estresores en el trabajo y resiliencia en trabajadores. Fue un estudio de tipo correlacional-descriptivo, donde se aplicó la Escala de estrés y el Cuestionario de Resiliencia en 70 sujetos. En los resultados, se pudo apreciar que el 54.3% tuvo un nivel medio de estresores laboral y el 52.9% presentaron un nivel moderado de resiliencia, concluyendo que existe una relación de forma inversa entre las variables de estudio con un valor de (Sig=.004), mientras que, no se evidenció una relación con las dimensiones de ecuanimidad, ambiente psicológico ni global ya que sus valores excedieron a 0.05; del mismo modo no se evidenciaron diferencias al comparar ambas variables con respecto al sexo ya que tuvo un puntaje mayor a 0.05.

Valdivia (2018) en Cusco, investigó acerca de la resiliencia y el estrés laboral en colaboradores de una municipalidad. Fue un estudio básico-transversal, donde se

aplicó el Cuestionario de Resiliencia y la Escala de estrés en 78 sujetos. En los resultados, se encontró que el 53.8% presentó un nivel moderado de resiliencia y el 53.8% un nivel moderado de estrés, concluyendo que existe una relación inversa entre las variables mencionadas ( $Rho = -.693$ ) y en las dimensiones de resiliencia y estrés se evidenció que hay una relación inversa con la competencia personal ( $Rho = -.690$ ) y una relación inversa con la aceptación de uno mismo y de la vida ( $Rho = -.615$ ).

Guimarey (2018) en Lima, desarrolló un estudio sobre la resiliencia y el estrés en colaboradores, mediante un estudio de tipo básico-transversal, donde se aplicó el Cuestionario de Resiliencia y Estrés en 170 sujetos. Se tuvo como resultados que el 53.5% tuvo un nivel débil en resiliencia y el 52.4% un nivel alto de estrés. Se concluye que existe una relación inversa entre ambas variables ( $Rho = -.897$ ) y en cuanto a las dimensiones del estrés y resiliencia, se identificó una relación inversa con el desgaste emocional ( $rho = -.806$ ), con la despersonalización ( $rho = -.730$ ) y con la realización personal un valor de ( $Rho = .583$ ).

Pollet, et al. (2016) elaboraron un artículo de investigación que analizó las actitudes de resistencia que los bomberos presentaron ante el estrés laboral; para esto, se trabajó con una muestra constituida por 111 bomberos profesionales (en su mayoría, varones, 97.3%), con edades de entre los 25 y 44 años. Cuyos grados estaban desde bombero de base hasta capitán. Para el análisis, se aplicó la adaptación francesa del cuestionario Puntos de Vista Personales (PVP) de K erouac y Duquette, y la Escala de Estrés Percibido de Cohen. Los resultados evidenciaron que los bomberos con mayor prevalencia de resistencia mantenían, de mejor forma, el compromiso por sus labores y sufrían, en menor grado, el impacto del estrés laboral, concluyendo además que existe una relación significativa entre estrés laboral y resiliencia.

En cuanto a los estudios internacionales, se tuvo a Rosas, et al. (2020), quienes, en Argentina, quienes investigaron acerca del nivel de estrés en bomberos. Fue un estudio de tipo descriptivo, donde se aplicó la Escala de estrés en 306 bomberos. En los resultados, se tuvo que el 63.93% no presentaron estrés, mientras que el 36.07% si presentaron, el sexo femenino tuvo niveles altos de evitación con el 37.59%, el

29.84% de hombres presenciaron intrusión y el 31.58 de hombres tuvieron un nivel alto de hiperactividad.

Intriago y Saldarriaga (2020) en Ecuador, investigaron sobre los niveles de resiliencia en el cuerpo de bomberos. El estudio fue básico-no experimental, donde se aplicó la Escala de Resiliencia en 39 bomberos. Se tuvo como resultados que el 90% tuvo un nivel alto de resiliencia, mientras que el 10% tuvo un puntaje promedio y en sus dimensiones, el 26% tuvo un nivel alto de autonomía e identidad y el 24% en satisfacción y pragmatismo.

Domínguez (2018) en España, quien realizó un estudio sobre la resiliencia y el estrés en el trabajo, a través de un estudio de tipo correlacional donde se aplicó el cuestionario de resiliencia y estrés en 91 sujetos, evidenció en sus resultados que existe una relación entre ambas variables de manera inversa ( $\rho = -.311$ ) y en sus dimensiones de resiliencia con estrés se pudo apreciar una relación inversa con la ecuanimidad ( $\rho = -.253$ ). Por otro lado, se apreció un nivel bajo de estrés con una media de 7,27 y en la resiliencia un nivel alto con una media de 20.90.

Reyes et al. (2018) en México, investigaron sobre el estrés laboral y resiliencia en colaboradores. El estudio fue correlacional y se aplicó la Escala de estrés y resiliencia en 224 sujetos. En los resultados se pudo identificar que el 28.6% presenta falta de organización laboral en relación al estrés y el 31.7% falta de apoyo social en relación al estrés. Se concluyó que existe una relación inversa entre las variables mencionadas con un valor de ( $\rho = -.183$ ) y no existen diferencias entre ambas variables con la edad ya que sus valores fueron superiores a .05.

De igual forma, para la presente investigación se hizo sumamente importante discurrir sobre las definiciones, las dimensiones, los modelos teóricos y los enfoques elaborados en torno al análisis de las dos variables que formaron parte de la misma.

Con relación a la definición de la variable estrés laboral, Selye (1956) definió a este como un conjunto de respuestas somáticas, autónomas y conductuales que carecen de especificidad, frente a las agresiones provenientes del entorno, situaciones que demandan una respuesta psicofísica prolongada o riesgo para el organismo, a partir



de las exigencias y demandas propias del ámbito laboral. Fueron incluidas las relaciones inscritas dentro de este. Dicho de otro modo, desde un punto de vista conductual, Selye considera al estrés laboral como una serie de respuestas orgánicas y funcionales del organismo frente a factores estimulantes y circunstancias perjudiciales del ambiente que pudieron producir en distintas etapas y propiciaron reacciones inoportunas e inadecuadas en los individuos que las padecen. De esta manera, el estrés laboral opero como una dificultad que genero conductas y comportamientos erróneos por parte de la población perjudicada por esta afección (p. 185).

De igual modo, desde un marco cognitivo, Del Hoyo (2004), refiriéndose al estrés laboral, lo consideró como la valoración subjetiva de los individuos frente a diversas situaciones estresantes. En tal sentido, el estrés laboral fue constituido como un estado psicológico basado en la percepción, asumiendo la persona para adaptarse a su entorno, la organización y las demandas propias de su centro de labores. Además, cabe resaltar que, desde este horizonte teórico, el estrés no solo responde a la intensidad y gradación de los estímulos dañinos que se presentaron en el entorno del individuo, sino que, también, se evidenciaría una relación con la capacidad que presenta la persona para adaptarse de manera eficaz ante el sinnúmero de situaciones que se le presenten. De este modo, los esquemas cognitivos y de pensamiento contribuyeron o acentuaron la incidencia del estrés laboral en tanto afección psicológica (p. 23).

Siegrist (1996) elaboró un trabajo de investigación en el que se evidenció tres factores relacionados con el estrés laboral: esfuerzo, recompensa e implicancia por parte del trabajador. En relación al esfuerzo, este en su definición, comprendió el sacrificio y el tiempo que le demanda a una persona concluir y realizar una determinada tarea asignada en su centro de labores, esta dimensión guarda una estrecha relación con aspectos como el ritmo de producción que demanda su trabajo, las interrupciones que no le permitirían finiquitar la tarea que se le ha encomendado, la sensación de responsabilidad desmedida, el esfuerzo adicional por medio de las horas extra, el sobreesfuerzo físico y la acumulación progresiva de cada vez mayor cantidad de

trabajo. En torno a la recompensa, esta se constituye como un componente motivacional que pueda acrecentar o aminorar la predisposición que muestre un individuo para cumplir eficazmente la tarea que le es delegada, dentro de esta dimensión se considerarían componentes tales como la mejora del estatus financiero, la consolidación del aprecio y estima por parte de los superiores, y la seguridad y estabilidad laboral que se puede alcanzar mediante el cumplimiento de la tarea asignada. En relación a la implicancia, esta se relaciona con la valoración y dedicación que el trabajador destina para la resolución de una determinada actividad laboral. Asimismo, dentro de esta dimensión, se consideran los sentimientos negativos y positivos, y las actitudes que fueron vinculadas con el trabajo que afloran en el trabajador al momento de ejecutar una labor específica (pp. 30-36).

En torno al enfoque empleado para el análisis del estrés laboral, este se sustenta en el enfoque cognitivo-conductual estipulado por Wolpe (1973), quien formuló la noción de desensibilización paulatina y sistemática en pro de constituir un tratamiento eficaz contra las fobias, la ansiedad y los trastornos sexuales. Para ello, este investigador generaba una serie de situaciones ansiógenas que el individuo debía recrear vívidamente en su memoria, de manera simultánea con el aprendizaje de una respuesta de relajación. En otras palabras, mediante el desarrollo de estímulos que concitaban el temor en el individuo, se permitía el aprendizaje de un segundo estímulo que generaba un efecto contrario (la distensión). Esto concedía a la persona, la oportunidad de generar una inhibición progresiva de la reacción ante el temor. Por medio de este enfoque, Wolpe formuló las relaciones existentes entre esquemas de pensamiento y conductas que se desplegaban en la persona por medio de la generación de un conjunto de estímulos, sobre todo, adversos, que comenzaban a presentarse en ella.

En relación a la segunda variable denominada resiliencia, Grotberg (1995) la definió como la capacidad humana para generar un comportamiento acertado donde permita combatir una determinada adversidad, sobreponerse a la misma e, inclusive, lograr una transformación producto de la interacción desplegada entre el sujeto y la situación conflictiva. Este autor postuló que la resiliencia debía ser desarrollada desde los

primeros años de vida, y fortalecerse desde la infancia, ya que esto permite modelar, de mejor manera, los esquemas cognitivos que luego se fosilizan en el ser humano. Grotberg incidió, constantemente, en el entorno como un aspecto fundamental para la constitución de la resiliencia y establece un claro distanciamiento frente a las teorías que establecían relaciones entre componentes biológicos y aspectos ambientales que afectasen al individuo. En tal sentido, se destaca el factor personalista sobre el que se apoya la definición de Grotberg, dado que considera al ser humano como una entidad multidimensional, en la que concurren diversas situaciones y experiencias (p. 95).

En torno a las dimensiones de resiliencia, Wolin y Wolin (1993) consideraron la constitución de esta estrategia de afrontamiento como aquella que consta de siete componentes interrelacionados entre sí que configuran un panorama integral del ser humano: introspección, independencia, capacidad de relación, iniciativa, humor, creatividad y moral. Respecto a la introspección, esta se refiere a la observación que el individuo puede realizar sobre sus propios pensamientos, emociones y acciones, permitiendo además agudizar la visión de quién es la persona y, por tanto, le posibilita adoptar mejores decisiones y presentar un mejor conocimiento acerca de sus aptitudes y limitaciones. Con relación a la independencia, esta incide en la capacidad del individuo para establecer límites entre su persona y los factores adversos propios del medio ambiente, esto es, mantener una distancia emocional oportuna que no devenga en el aislamiento social.

Respecto a la capacidad de relación, esta cualidad se vincula con la competencia de las personas para establecer vínculos e interacciones efectivas con otros individuos. Esto permitiría desarrollar la empatía y las habilidades sociales. Con relación a la iniciativa, esta implica que el propio individuo se establezca tareas cada vez más exigentes que lo pongan a prueba y lo conduzcan a su superación. Esto le permite al individuo tomar control sobre los problemas y poder afrontarlos adecuadamente. Respecto al humor, esta cualidad incide en la capacidad de enfocar positivamente los problemas y no generar un pensamiento negativo destructivo donde no le permita afrontar la situación adversa al individuo. Con relación a la creatividad, esta característica se relaciona con la capacidad de generar orden y belleza incluso en las

situaciones más caóticas y desordenadas. Respecto a la moral, esta se apoya en la adecuada distinción entre los límites de lo correcto e incorrecto, y en la correspondencia que presentan las acciones de un individuo con las normas sociales del entorno al cual pertenece (pp. 85-100).

Respecto al enfoque donde se evaluará la resiliencia, este se caracteriza por ser de naturaleza personalista. Zapien (2016) consideró que el estudio de la persona requiere de la evaluación tanto de componentes intrínsecos como extrínsecos para alcanzar una visión más totalizadora y multidisciplinaria del ser humano. En tal sentido, el aspecto positivo y negativo del ser humano responde a una serie de componentes que interactúan con el individuo, pero que tiene su génesis y exégesis en la propia persona. En tal sentido, la persona constituye el centro mismo del análisis y estudio para la comprensión de los diferentes procesos y fenómenos que transcurren de manera interna como externamente de esta. La teoría personalista busca orquestar las unidades fisiológicas, cognitivas y ambientales con el sentido humanista del ser humano, en el hecho de que el ser humano no constituye un medio, sino un fin en sí mismo (pp. 122-123).

### **III METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo aplicado, pues según Sánchez et al (2018), se emplearon conocimientos teóricos con la finalidad de plantear una resolución de problemas vigentes en la sociedad de manera inmediata. Dicho de otro modo, se trabajó sobre la base de saberes ya elaborados, incidiendo en la aplicación de los mismos para la resolución de una problemática particular (p. 79).

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

Respecto al diseño, este se presentó de carácter no experimental, debido a que, según Kerlinger y Howard (2002), no se manipuló ninguna de las variables. Asimismo, fue de corte correlacional, en tanto se consideraron dos variables y buscando evaluar la relación entre las mismas al interior de una misma población (Hernández y Mendoza 2018, pp. 176-179).

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **3.2.1 Variable 1: Estrés laboral**

###### **Definición conceptual**

Para la OMS (2004), el estrés laboral puede ser entendido como la reacción que se presenta en el individuo cuando los niveles de exigencia y presión laboral no corresponden a sus conocimientos y aptitudes, las cuales pusieron a prueba su capacidad para enfrentar estas situaciones, mellando su integridad y desempeño cotidiano dentro del ámbito en el cual se desarrollaron (p. 3)

### **Definición operacional**

Esta variable fue medida a través de las puntuaciones obtenidas de la aplicación de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS (2013), la cual consta de 25 ítems con alternativas de respuesta de tipo Likert, con la siguiente consideración:

Siempre = 7, Generalmente = 6, Frecuentemente = 5, Algunas veces = 4, Ocasionalmente = 3, Raras veces = 2, Nunca = 1.

### **Dimensiones**

El instrumento en cuestión, presenta dos dimensiones:

- a) Superiores y recursos
- b) Organización y equipo de trabajo

### **Escala de medición**

El instrumento se presenta como una escala de tipo Ordinal.

## **3.2.2 Variable 2: Resiliencia**

### **Definición conceptual**

Según Peceros (2019), la resiliencia consiste en la capacidad de todo individuo para enfrentar, superar e incluso transformar las diversas contrariedades de la vida y salir adelante a pesar de las mismas. (p. 71)

### **Definición operacional**

La resiliencia fue evaluada a través de las puntuaciones obtenidas luego de la aplicación de la Escala de Resiliencia RESSI, de Peceros (2019), la cual consta de 12 con alternativas de respuesta de tipo Likert, bajo la siguiente estructura:

Siempre = 5, Casi siempre = 4, Algunas veces = 3, Muy pocas veces = 2, Nunca = 1

## **Dimensiones**

El instrumento consta de cuatro dimensiones:

- a) Introspección
- b) Capacidad de relacionarse
- c) Independencia
- d) Humor

## **Escala de medición**

El instrumento en cuestión, se presenta con una medida del tipo Ordinal.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

La población es considerada, según Arias et al. (2016), como aquel grupo de elementos que presentan similitudes en común. Este trabajo de investigación presentó una población finita, en debido a que se pudo precisar el número de individuos que conformaron el universo en su totalidad (Hernández et al. 2014, p. 174). Asimismo, la población de la presente investigación, estuvo constituida por 2 248 bomberos voluntarios pertenecientes a la V Comandancia Departamental del distrito del Callao, todos con edades oscilantes de entre 25 y 35 años de edad, de cualquier tipo de rango y grado.

#### **3.3.2 Criterios de inclusión**

- Bomberos que respondieron de manera adecuada a los cuestionarios.
- Bomberos que forman parte de la V Comandancia Departamental, Callao.
- Bomberos que aceptaron participar en el estudio.

- Bomberos, cuyas edades oscilaron entre 25 y 35 años.

### **3.3.3 Criterios de exclusión**

- Bomberos que no respondieron de forma correcta a los cuestionarios.
- Bomberos que no desearon formar parte del estudio.
- Bomberos que que no perteneciesen a la V Comandancia Departamental, Callao.

### **3.3.4 Muestra**

Entendido como aquel subgrupo de la población, caracterizado por presentar propiedades que pueden ser generalizadas, debido a su capacidad de representación en la relación con todo el universo poblacional (Sánchez y Reyes, 2015, p. 95). La muestra permitió recabar información específica, de acuerdo a un número restringido de individuos, a partir de los cuales se pudieron establecer conclusiones generales sobre todo el conjunto o población. Para el cálculo del tamaño de muestra, se consideró el programa estadístico G\*Power (versión 3.1.9.7), el cual permitió establecer las dimensiones muestrales, sobre la base de la confiabilidad y el margen de error probabilístico que posibilitó configurar la potencia del cálculo maestro (Cárdenas y Arancibia, 2014, p. 222). En tal sentido, se empleó una correlación bivariada con un índice de significancia de 0.5, con una potencia estadística de 95, y se obtuvo correlaciones significativas; se consideró un tamaño de efecto de 0.30 (Ferguson, 2009, p. 533). A partir de estas consideraciones, se estimó que la muestra estaría conformada por 134 bomberos para el presente estudio.

### **3.3.5 Muestreo**

El muestreo fue de carácter no probabilístico por conveniencia, dado que el investigador tomó en cuenta algunos criterios al momento de considerar como aptos o



no aptos a los individuos que fueron incluidos o excluidos de la masa muestral. Asimismo, fue por conveniencia, en tanto se consideró a todos los individuos predispuestos a formar parte de la investigación por medio de la resolución de los cuestionarios establecidos (Hernández et al., 2018, p. 35).

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

#### **Técnica**

Como técnica, para el presente estudio, se utilizó la encuesta, la cual fue empleada en una determinada población con ciertas características (niño, 2001, p.61). La encuesta tiene como objetivo recolectar información a base de preguntas o ítems en una determinada muestra para poder tener una idea amplia sobre población en general (kerlinger y Lee, 2002, p.541). En este trabajo se aplicó una encuesta de manera virtual debido al contexto en que estamos viviendo, en un formato multimedia, lo cual, para autores como Alarco y Andrade (2012, p.1) es factible de demostrar resultados confiables.

#### **Instrumentos**

##### **Escala de Estrés Laboral OIT- OMS**

##### **Ficha técnica**

Nombre:	Escala de Estrés Laboral OIT-OMS
Autores:	Ivancevich y Mattesos
Procedencia:	El instrumento fue diseñado por la OMS y la OIT.
Año de publicación:	1989
Adaptación en Perú:	Takaruma (2020)
Tiempo de aplicación:	25 minutos

Rango de aplicación:	Adultos
Significación:	Detectar el nivel de estrés laboral
Número de ítems:	25 ítems
Dimensiones:	2 Dimensiones (superiores y recursos, y organización y equipo de trabajo)
Tipo de escala:	Ordinal de tipo Likert
Ámbitos de estudio:	Clínica e investigación.

### **Reseña histórica**

La Escala de Estrés Laboral OIT-OMS fue elaborada en 1989 por Ivancevich y Mattesos, con objeto de evaluar el grado de estrés laboral en las personas que estuvieron predispuestas en dicha problemática. Esta escala consta de 2 dimensiones, las cuales fueron consideradas como las circunstancias más recurrentes que generaban estrés laboral en las personas: superiores, recursos, organización y equipo de trabajo. En esta orientación, se propuso la siguiente escala Likert a modo de respuestas: nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6), siempre (7). Cabe destacar que esta herramienta fue diseñada para ser aplicada, principalmente, en Latinoamérica, dado que escasean los instrumentos que midan la problemática del estrés laboral en esta región.

### **Consigna de aplicación**

El instrumento conto con 25 preguntas, las cuales, de una manera global, establecieron la siguiente puntuación para la incidencia del estrés laboral: bajo (menor o igual a 90), intermedio (91-117), moderado (118-153) y alto (mayor o igual a 154) puntos. Asimismo, el encuestado dispondrá de diversas respuestas que pudieran medir su nivel de estrés laboral a partir de las siguientes nomenclaturas: nunca, raras

veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre. Para desarrollar a esta escala, el encuestado debe de colocar el número (entre el 1 y el 7), según corresponda con la autopercepción que precise sobre su nivel de estrés laboral.

### **Calificación y corrección**

Todos los ítems se muestran como elementos de puntuación directa. De igual forma, es importante indicar que la escala presenta dos dimensiones, los cuales carecieron de indicadores, pero sí se propusieron ítems que certificaron una adecuada medición. La primera dimensión se catalogó como superiores y recursos, y se encuentra conformada por los ítems 2, 3, 4, 5, 6, 12, 13, 14, 17, 24 y 25, mientras que la segunda dimensión se denominó organización y equipo de trabajo, estando constituida por los ítems 1, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22 y 23.

### **Propiedades psicométricas originales**

Ivancevich y Mattesos (1989) realizaron la validez de contenido del instrumento por medio del criterio de 6 jueces de amplia trayectoria y buen dominio del tema, donde se verificaron fehacientemente la efectividad de la prueba. Asimismo, se obtuvo un nivel de significancia de 0.05. En cuanto a la confiabilidad, obtenida mediante el análisis del Alfa de Cronbach, este arrojó un resultado de 0.864, lo que determinó una adecuada confiabilidad para el proceso de los datos recogidos con el instrumento.

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Suarez (2014) realizó una adaptación de este instrumento, para lo cual requirió del visado y supervisión de 3 jueces, que contaron con el grado de Doctor en Psicología. Estos aprobaron la adaptación de la herramienta con un nivel de significancia. De igual forma, los niveles de confiabilidad oscilaron entre 0.64 y 0,92 mediante el Alfa de Cronbach. Además, se halló diferencias significativas en niveles de estrés por reporte

de sexo, siendo mayor el nivel para las mujeres. Para finalizar, se determinó que la escala es un instrumento válido y confiable para medir el estrés organizacional. De igual manera, estudios como el de Takaruma (2020), determinaron, mediante el estudio de propiedades psicométricas que la consistencia interna del instrumento, según el coeficiente de Omega, presentó valores de  $\alpha=0,94$  para la escala total, mientras que, para dimensión de Superiores, Cohesión Grupal y Políticas, el valor fue de  $\alpha=0,91$  y  $\alpha=0,83$  para la dimensión de organización y trabajo en equipo.

### **Propiedades del piloto**

Para el desarrollo de la presente investigación, se hizo necesaria la aplicación de una prueba piloto previa a la recolección de datos de la muestra final, prueba aplicada a 50 integrantes de la V Comandancia Departamental, Callao. Los resultados obtenidos tras la aplicación del instrumento, fueron analizados a través del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo valor obtenido fue de ,956 entendido para autores como George y Mallery (2003) como óptimo para determinar la consistencia interna de un instrumento.

De igual forma, para determinar la validez de contenido del instrumento, se contó con la participación y valoración de cinco jueces expertos, quienes evaluaron los aspectos de pertinencia, relevancia y claridad de cada uno de los ítems mediante el coeficiente V de Aiken, tras el cual se obtuvo adecuadas puntuaciones, superiores a 0,50, entendidos como valores aceptables para un juicio de 5 jueces, según autores como Aiken (1985)

### **Escala de Resiliencia RESSI**

Nombre:	Escala de Resiliencia RESSI
Autores:	María del Carmen Peceros Cáceres
Procedencia:	Perú

Año de publicación:	2019
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Rango de aplicación:	Inmigrantes mayores de 17 años.
Significación:	Detectar el nivel de resiliencia en las personas.
Número de ítems:	12 ítems
Dimensiones:	4 dimensiones (introspección, capacidad de relacionarse, independencia y humor)
Tipo de escala:	Ordinal de tipo Likert
Ámbitos de ejecución:	Investigación

### **Reseña histórica**

La Escala de Resiliencia RESSI fue elaborada en el 2019 por la Lic. María del Carmen Peceros Cáceres, quien buscó evaluar los niveles de resiliencia en emigrantes venezolanos. La escala está conformada por 4 dimensiones (introspección, capacidad de relacionarse, independencia y humor) y fue conformada por 12 ítems, cuyas puntuaciones se establecieron de la siguiente manera: bajo (0-20), medio (21-40) y alto (40-60) puntos. De igual manera, se plantearon las siguientes alternativas a manera de respuesta: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

### **Consigna de aplicación**

El instrumento consta de 12 preguntas, de las cuales se establecieron puntuaciones, de manera global, de la siguiente forma: bajo (0-20), medio (21-40) y alto (41-60)

puntos. De igual forma, las alternativas de respuesta son las que se mencionaron anteriormente: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. También, cabe indicar al participante deberá marcar con un X sobre el recuadro que corresponda a la alternativa elegida. Además, el participante dispondrá de 25 minutos para desarrollar la prueba.

### **Calificación y corrección:**

Todos los ítems se presentan de calificación directa. Esta escala presenta cuatro dimensiones, con respecto a la dimensión introspección, esta se encontró conformada por los ítems 1, 2, 3 y 7; en relación a la dimensión capacidad de relacionarse, esta se encuentra constituida por los ítems 4, 5 y 8; en relación a la dimensión independencia, esta se encontró conformada por los ítems 6, 11 y 12; en relación a la dimensión humor, esta se encontró constituida por los ítems 9 y 10.

### **Propiedades psicométricas originales**

Peceros (2019) determinó la validez de contenido del instrumento por medio de la participación de 10 jueces de amplia trayectoria y buen dominio del tema, quienes verificaron fehacientemente la efectividad de la prueba. Los puntajes totales, procesados mediante la aplicación de la V de Aiken a nivel general, presentaron datos oscilantes de entre 0.80 a 1.00, considerados adecuados para determinar validez. Según Ecurra (1988). El análisis de confiabilidad del instrumento reflejó mediante el Alfa de Cronbach un valor de 0.853 para la escala total, reflejando alta confiabilidad.

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Con la finalidad de demostrar las propiedades del instrumento, este fue aplicado por Peceros (2019), en una muestra conformada por 300, mediante la cual, obtuvo los valores de 0.80 para las puntuaciones correspondientes a la validez de contenido extraídas de la V de Aiken, de igual forma con respecto a la consistencia interna del mismo, este instrumento, bajo el análisis del coeficiente Alfa de Cronbach, se obtuvo

la puntuación de ,853; reportado como valor adecuado para determinar la confiabilidad en el uso del instrumento.

### **Propiedades del piloto**

Para el desarrollo de la presente investigación, se hizo necesaria la aplicación de una prueba piloto previa a la recolección de datos de la muestra final, prueba aplicada a 50 integrantes de la V Comandancia Departamental, Callao. Los resultados obtenidos tras la aplicación del instrumento, fueron analizados a través del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo valor obtenido fue de ,915; entendido para autores como George y Mallery (2003) como óptimo para determinar la consistencia interna de un instrumento.

De igual forma, para determinar la validez de contenido del instrumento, se contó con la participación y valoración de cinco jueces expertos, quienes evaluaron los aspectos de pertinencia, relevancia y claridad de cada uno de los ítems mediante el coeficiente V de Aiken, tras el cual se obtuvo adecuadas puntuaciones, superiores a 0,50, entendidos como valores aceptables para un juicio de 5 jueces, según autores como Aiken (1985)

### **3.5 Procedimientos**

En un inicio, se procedió a identificar las principales problemáticas que dificultaron el normal desempeño de los bomberos, producto del trabajo sacrificado que realizan en el día a día. En tal sentido, se consideró al estrés laboral y la resiliencia como variables que podrían interactuar entre sí y presentasen algún tipo de relación. Por lo tanto, una vez identificadas las variables de trabajo, se empezó con la búsqueda de información respecto a la realidad problemática que existe en torno a la misma sobre estas dos variables a nivel internacional, nacional y local. Asimismo, se procedió a formular la respectiva pregunta de investigación del trabajo, conjuntamente, con los respectivos objetivos e hipótesis de trabajo. Se siguió con la elaboración del respectivo marco teórico, mediante una revisión minuciosa y exhaustiva de los principales antecedentes sobre la relación entre las variables ya citadas en el plano nacional e internacional, así

como de la respectiva conceptualización de ambas variables y la consecuente revisión teórica correspondiente a los enfoques metodológicos que respaldan y permiten entender el adecuado funcionamiento y comprensión de las variables.

Posteriormente, se solicitó la autorización de uso de la Escala de Resiliencia a la autora para certificar su uso, de igual manera, se constató la posibilidad de uso de la Escala de Estrés Laboral, entendiendo su respectivo dominio público. Es importante mencionar, que ambos instrumentos pasaron por los respectivos procedimientos de validez de contenido a través del criterio de jueces y la V de Aiken, de igual forma, mediante la aplicación de pruebas piloto se certificó la validez y confiabilidad de los mismos, así como del resto de propiedades psicométricas de ambas herramientas. Las respuestas de los encuestados fueron recogidas por medio de una base de datos que el propio formulario de Google permite obtener. Posteriormente, estas respuestas fueron registradas en un documento de Excel para uniformizar y cotejar que todas las respuestas sean las adecuadas, acto seguido, se realizó el análisis estadístico de las respuestas mediante diversos programas. Finalmente, se plantearon los resultados, se procedió con la discusión de estos en contraste con los trabajos realizados anteriormente por otros autores y se formularon las respectivas conclusiones en la parte final del trabajo.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para la obtención de la muestra, se utilizó el programa G\*Power (versión 3.1.9.2), el cual, según Cárdenas y Arancibia, es un programa estadístico de carácter gratuito, diseñado para realizar estimaciones de la potencia estadística y del tamaño del efecto. (2014, p. 215), de igual forma, debido al análisis de datos propiciado por el software en cuestión, se definió el margen de error, la confiabilidad, la potencia estadística y se determinó la cantidad de participantes requerida para la investigación, 138 bomberos.

Ambos instrumentos, reportaron contar con los valores estadísticos requeridos, tales como la respectiva validez de contenido, evidenciada luego de la aplicación de la V de



Aiken y la evaluación de los jueces expertos psicólogos, quienes determinaron adecuadas cualidades en función a la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems. (Merino y Livia, 2009, p.169). Con respecto a la confiabilidad, se hizo uso del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual evidenció la consistencia interna de los mismos (Quero, 2010, p. 250), de igual manera, según el coeficiente de Omega de McDonald, denoto valores oscilantes entre .70 y .90, siendo estos considerados aceptables, según Ventura y Caycho (2017, p. 626).

Se recogieron las respuestas de los participantes de la investigación a través del formulario Google, para ser procesadas a la base de datos del Excel versión 2016, para su revisión correspondiente, posteriormente, se hizo uso del software estadístico SPSS versión 27 y el Jamovi versión 1.6.6 para los cálculos estadísticos, así mismo, para la estadística inferencial se hizo uso de la prueba de normalidad Shapiro Wilk, debido a sus propiedades e independencia en función al tamaño y distribución, por lo tanto, denotando, según Mendez y Pala (2003, p. 135), mayor efectividad frente al uso de otros estadísticos o pruebas de normalidad; evidenciándose así la ausencia de una distribución no normal de los datos, motivo por el cual, se hizo uso de la Rho de Spearman como herramienta estadística necesaria para el estudio de las correlaciones. (Mondragón, 2014, p. 100)

Así mismo, para el estudio comparativo de las variables, se prestó atención a lo explicado por Rivas et al. (2013, p. 416), quienes indican que cuando se ajusta a una distribución normal, es decir, cuando se tiene una distribución paramétrica se debería hacer uso de la t de Student, mientras que si estamos frente a una distribución no paramétrica de los datos, se debería hacer uso de la U de Mann Withney, específicamente para aplicar en variables nominales, ordinales y la H de Kruskal Wallis para las variables numéricas.

Por último, se utilizó estadísticos descriptivos, cuyo objetivo fue conocer los niveles de porcentajes y frecuencias de la muestra de estudio.

### **3.7 Aspectos éticos**

Esta investigación se realizó bajo las normativas y lineamientos establecidos por los colaboradores de la Asociación Americana de Psicología (APA, 2010, p.4) en la cual se estableció 5 principios básicos: a) beneficencia y maleficencia en donde se debería buscar contribuir a la mejora de la sociedad. B) fidelidad y responsabilidad este principio hizo referencia a saber guardar e interpretar la información que se brindó por parte de los participantes. C) integridad este principio nos dice que todo psicólogo debe realizar acciones que favorezcan de manera conjunta a la institución. D) Justicia, que hizo referencia a los aportes científicos que deben de estar al alcance de todas las personas. E) Respeto a los derechos y la dignidad de las personas hizo referencia a cuidar la imagen personal de nuestros compañeros de investigación

De igual forma, de acuerdo a lo establecido por el Colegio de Psicólogos del Perú, a través de su Código de Ética (1999), en el artículo 20, se indicó que es de imperiosa obligación del profesional en Psicología preservar en estricto privado los resultados obtenidos de las personas evaluadas dentro del estudio realizado. De igual forma, con relación al artículo 81, se propusieron los ítems, de un modo bastante claro y comprensible, con el fin de recoger efectivamente las respuestas de los sujetos encuestados, con la finalidad de resguardar su honor y dignidad. Asimismo, tal como se señaló en el artículo 83, los propios individuos contaron con la opción de negarse o aceptar la resolución de este cuestionario, sin necesidad de estar sometidos a alguna presión determinada. Finalmente, tal como se afirmó en el artículo 87, todo el acopio de la información se mantuvo en estricta reserva y solo ha sido empleada con el único objetivo de contribuir con el desarrollo del presente trabajo de investigación.

De tal forma manera Manzani (2000, párr.24-26) en su investigación realizada en Helsinki enfatizó que todo participante debe de tener bien en claro su participación en la investigación, el propósito de la misma y también contar con un consentimiento informado. También hace referencia a la necesidad de mostrarse completamente

seguro de su participación en caso tuviera algunas dudas y debe de ser de carácter voluntaria. Para terminar, se debe mencionar a todos los participantes que la investigación es de forma anónima y que de ninguna manera será revelada su identidad o información bajo ningún motivo.

## IV RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad Shapiro Wilk*

Variable	p
Estrés laboral	0.000
Resiliencia	0.000

*Nota: SW = Shapiro Wilk; p = significancia*

En relación a la tabla 1, se aplicó la prueba de normalidad Shapiro Wilk en las variables estrés laboral y resiliencia y se pudo obtener que las variables tienen un valor inferior a .05, denotando que la distribución de datos de ambas, no se ajustan a una distribución normal, motivo por el cual, en función a las recomendaciones de autores como Pedroza et al. (2014 p. 249-250), se procederá a trabajar la estadística inferencial con instrumentos de índole no paramétrico, tales como Rho de Spearman para las correlaciones.

**Tabla 2**

*Correlación entre el estrés laboral y resiliencia*

<i>n</i> =134		Resiliencia
	<i>Rho</i>	<b>-.216*</b>
Estrés laboral	<i>p</i>	<b>.012</b>
	<i>r</i> <sup>2</sup>	0.046

*Nota: Rho = Rho de Spearman, r<sup>2</sup> = tamaño del efecto, p = significancia estadística; n = muestra*

En la tabla 2, se pudo evidenciar, la presencia de una relación inversa, estadísticamente significativa, de nivel bajo y con tamaño de efecto considerado pequeño, entre ambas variables ( $Rho = -.216$ ), esto según lo establecido por autores como Mondragón (2014), Tabachnick y Fidell (2013) y Cohen (1998).

**Tabla 3**

*Correlación entre estrés laboral y las dimensiones de resiliencia*

n= 134		Introspección	Capacidad de relacionarse	Independencia	Humor
		<i>Rho</i>	-.139	<b>-.229**</b>	-.038
Estrés laboral	<i>p</i>	.110	<b>.008</b>	.664	.557
	<i>r</i> <sup>2</sup>	.019	0.052	.001	.002

*Nota: Rho = Rho de Spearman, r<sup>2</sup> = tamaño del efecto, p = significancia estadística; n = muestra*

En la tabla 3, se evidenció una correlación inversa, de nivel bajo y de significancia estadística, con tamaño de efecto considerado pequeño media entre el estrés y la dimensión capacidad de relacionar ( $Rho = -.229$ ), esto según Mondragón (2014), Tabachnick y Fidell (2013) y Cohen (1998). Por otro lado, no se evidenció relación alguna entre el estrés laboral y las dimensiones de introspección, independencia y humor.

**Tabla 4***Correlación entre las dimensiones del estrés laboral y resiliencia*

n= 134		Organización de trabajo y equipo	Superiores y recursos
	<i>Rho</i>	<b>.653**</b>	<b>-.224**</b>
Resiliencia	<i>p</i>	<b>.000</b>	<b>.009</b>
	<i>r</i> <sup>2</sup>	.426	.050

*Nota: Rho = Rho de Spearman, r<sup>2</sup> = tamaño del efecto, p = significancia estadística; n = muestra*

En la tabla 4, se pudo evidenciar que existe una relación positiva, de significancia estadística, de nivel medio y tamaño de efecto considerado mediano entre la variable de resiliencia y la organización en el trabajo (Rho= .653) y una relación inversa, estadísticamente significativa y de nivel pequeño entre la resiliencia y la dimensión de superiores y recursos (Rho= -.224), según lo mencionado por autores como Mondragón (2014), Tabachnick y Fidell (2013) y Cohen (1998).

**Tabla 5***Diferencias entre estrés laboral y resiliencia, según sexo*

	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann Whitney	<i>p</i>
Estrés laboral	Hombre	110	68.68	1190.00	.450
	Mujer	24	62.08		
Resiliencia	Hombre	110	68.33	1228.50	.594
	Mujer	24	63.69		

*Nota: RP = Rango promedio; SR = Suma de rangos; UW = U de Mann-Whitney; p = Significancia; M = masculino; F = femenino*

En la tabla 5, se pudo identificar que no existen diferencias significativas entre las variables de estudio en función al sexo de los participantes, esto debido a que sus valores fueron superiores a .05.

**Tabla 6***Diferencias entre estrés laboral y resiliencia, según edad*

	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann Whitney	P
Estrés laboral	Adulthood emergente	62	73.90	1835.00	.077
	Adultos	72	61.99		
Resiliencia	Adulthood emergente	62	63.10	1959.00	.222
	Adultos	72	71.29		

Nota: RP = Rango promedio; SR = Suma de rangos; UW = U de Mann-Whitney; p = Significancia; M = masculino; F = femenino

En la tabla 6, se pudo identificar que no existen diferencias significativas entre las variables de estudio en función a la edad de los participantes, esto debido a que sus valores fueron superiores a .05.

**Tabla 7***Niveles de estrés laboral en bomberos*

Niveles	f	%
Bajo	40	29.9%
Medio	44	32.8%
Alto	<b>50</b>	<b>37.3%</b>



Total

134

100.0%

---

*Nota: f: frecuencia; %: porcentaje*

En la tabla 7, se pudo encontrar que el 37.3% de la muestra participantes bomberos, refiere contar con elevados niveles de estrés laboral, mientras que el 32.8% refiere niveles medios y el 29.9% de los mismos indica vivenciar niveles bajos de estrés.

### **Tabla 8**

#### *Niveles de resiliencia en bomberos*

Niveles	f	%
Bajo	41	30.6%
Medio	<b>55</b>	<b>41.0%</b>
Alto	38	28.4%
Total	134	100.0%

*Nota: f= frecuencia; %= porcentaje*

En la tabla 8, se puede apreciar que el 41.0% de la muestra de participantes, refiere contar con niveles medios de resiliencia, mientras que el 30,6% refiere niveles bajos y el 28.4% refiere ubicarse en niveles altos de la misma.

## V DISCUSIÓN

La presente investigación, tuvo como objetivo, determinar la relación existente entre las variables de Estrés laboral y resiliencia en los bomberos voluntarios pertenecientes a la V Comandancia Departamental del distrito del Callao, para lo cual se contó con la participación de 134 individuos con edades oscilantes de entre 25 y 35 años, de igual forma, se contó con la aplicación de instrumentos tales como la escala de estrés laboral OIT-OMS de Ivancevich y Mattesos (1989) y la escala de resiliencia RESSI de peceros (2019).

Así pues, como lo hemos podido apreciar en párrafos anteriores de esta investigación, el estrés en el trabajador va en aumento constante cada año, afectando en mayor instancia a la salud tanto física como psicológica de las personas y ello afectando a su vez, en los niveles de productividad, absentismo prolongado, baja motivación y el desgano. Denotando, así como parte del interés del presente estudio, el indagar como es que el estrés afecta en la resiliencia de los bomberos, resaltando además, la importancia de estudiar ambas variables como precedente investigativo y de futuros planes de intervención.

Como objetivo general, se buscó determinar la relación existente entre el estrés laboral y resiliencia en bomberos de la V Comandancia Departamental Callao, encontrando gracias al coeficiente de Rho de Spearman, la existencia de una relación negativa, de nivel bajo y tamaño de efecto considerado pequeño, entre ambas variables ( $Rho = -.216$ ), estos resultados se asemejan con los encontrados por el estudio de Valdivia (2017) quien encontró una relación inversa entre las variables mencionadas ( $Rho = -.693$ ), de igual forma, el estudio de Guimarey (2018) también encontró una relación inversa entre el estrés y resiliencia con un valor de ( $Rho = -.897$ ), así mismo, con el estudio de Domínguez (2018) se encontró una relación de manera inversa ( $rho = -.311$ ).

De esta manera, nuestra investigación indicó dentro de lo obtenido en sus resultados, que a mayor estrés en el trabajo, existe menos capacidad resiliencia, lo cual en la teoría de Selye (1956), encuentra explicación, en función a la cualidad del estrés de presentar respuestas somáticas, autónomas y conductuales que carecen de

especificidad, a causa de las exigencias y demandas propias del ámbito laboral, entendiéndose de esta forma que, el estrés laboral operaría como una dificultad que genera conductas y comportamientos erróneos por parte de la población perjudicada, siendo esta afección de tal magnitud que impida al sujeto la visualización de posibles alternativas de solución ante los problemas que puedan presentarse por la excesiva carga de trabajo, dando así aceptación a la hipótesis general planteada inicialmente.

De igual forma, con respecto al primer objetivo específico, el cual fue determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones de la resiliencia, se evidenció solo la presencia de una correlación inversa, de significancia estadística, de nivel bajo y tamaño de efecto considerado pequeño, entre el estrés y la dimensión de capacidad de relacionar ( $Rho = -.229$ ). Por otro lado, no se evidenció la presencia de correlación estadísticamente significativa alguna entre las dimensiones de introspección, independencia y humor, ya que sus puntajes en función a la significancia requerida, fueron superiores a .05.

Estos resultados se asemejan a los encontrados en el estudio de Domínguez (2018) quien solo encontró una relación inversa con la ecuanimidad ( $rho = -.253$ ), de igual forma nuestros resultados, contrastan con los encontrados por Barrios y Castillo (2018) quienes no encontraron una relación con las dimensiones de resiliencia ya que tuvo valores superiores a 0.05. En este sentido, nuestros resultados, denotan que a mayor estrés en el trabajo, existiría menor capacidad para poder relacionarse; siguiendo con esto, Wolin y Wolin (1993) explican que al darse menor capacidad de relación entre los individuos, podríamos estar presenciando el establecimiento de inadecuados vínculos e interacción inefectivas entre los individuos, encontrando además en el estrés, la dificultad para desarrollar de manera adecuada la empatía y las habilidades sociales.

De igual forma, se explica que, al no tener iniciativa en la formación de nuevas relaciones interpersonales, el sujeto no establecerá tareas exigentes que lo pongan a prueba o conduzcan a una constante superación, ya que ello le conlleva a la toma de

control sobre los problemas y el poder afrontarlos de manera positiva. Así pues, se puede tomar como conclusión que nuestra investigación acepta la hipótesis específica.

Como segundo objetivo específico se tuvo la necesidad de determinar la relación existente entre las dimensiones del estrés y la resiliencia, donde se pudo notar que existe una relación positiva, de significancia estadística, de nivel alto y tamaño de efecto considerado medio entre la resiliencia y la dimensión de recursos ( $Rho = .653$ ) y una relación negativa, de estadística significativa, de nivel bajo y tamaño de efecto considerado pequeño con la dimensión de organización de trabajo y equipo ( $Rho = -.224$ ). Concluyendo así que, a mayores niveles de organización de trabajo, existirán mayores niveles de resiliencia frente como respuesta, de igual manera, con respecto a la dimensión superiores y recursos, se debería entender que, a mayor presencia de recursos, capacitaciones y buena relación con los superiores, se haría menos necesaria la capacidad de desarrollar la resiliencia como parte del patrón comportamental.

Como tercer objetivo específico, se consideró comparar el estrés y resiliencia, según el sexo, donde se pudo identificar que no existen diferencias significativas entre las variables de estudio en función al sexo de los participantes, esto debido a que sus valores fueron superiores al .05 de significancia requerida, estos resultados concuerdan con los encontrados por autores como Barrios y Castillo (2018) quienes no encontraron diferencias al comparar ambas variables de estudio con el sexo, puesto que su valor de significancia estadística, fue mayor a 0.05. en este sentido, Zapien (2016) explica que las personas, sin importar el sexo de las mismas, requieren de la evaluación tanto de componentes intrínsecos como extrínsecos para alcanzar una visión más totalizadora y multidisciplinaria del ser humano bajo situaciones de estrés.

De esta manera, la persona constituye el centro mismo del análisis y estudio para la comprensión de los diferentes procesos y fenómenos que le transcurren de manera interna como externa. Así pues, la teoría personalista busca orquestar las unidades fisiológicas, cognitivas y ambientales con el sentido humanista y buscar soluciones ante lo eventos trágicos, buscando, además, brindar una solución inmediata, lo cual

indica que ambas variables actúan de manera independiente sin importar si es hombre o mujer ya que cualquier de los dos pueden tomar decisiones (Zapien, 2016).

Como cuarto objetivo específico, se consideró comparar el estrés y resiliencia, según la edad de los candidatos, encontrando dentro de nuestros resultados, que no existen diferencias significativas entre las variables de estudio en función a la edad, debido a que sus valores fueron superiores a .05, siendo estos resultados ratificadores a lo encontrado por autores como Reyes et al. (2018), quienes no evidenciaron diferencias al comparar ambas variables en función a la edad de sus participantes, con una significancia estadística mayor a 0.05.

Como quinto objetivo específico, se buscó describir los niveles de estrés laboral, denotando que el 37.3% de los bomberos refiere niveles altos de estrés laboral, seguido del 32.8% en el nivel medio y el 29.9% en el nivel bajo. En tal sentido, en función al estrés laboral y lo definido por Hoyo (2004), esta condición estaría asumiendo a la persona como un ente capaz de adaptarse a su entorno, la organización y las demandas propias de su centro de labores. Así pues, cabe resaltar que, desde este horizonte teórico, el estrés no solo responde a la intensidad y gradación de los estímulos dañinos que presentaron en el entorno del individuo, sino, también, se relacionaría con la capacidad de afrontar y adaptarse de manera eficaz ante el sinnúmero de situaciones elevadamente complejas que estaría enfrentando el cuerpo de bomberos como demanda de trabajo.

Finalmente, como sexto objetivo específico, se buscó describir los niveles de resiliencia, donde se pudo identificar que predominó el nivel medio de resiliencia con el 41%, seguido del 30.6% en el nivel bajo y el 28.4% en el nivel bajo. De esta manera, se pudo notar el predominó del nivel medio de resiliencia en los evaluados, siguiendo con esto, autores como Grotberg (1995), aluden a la resiliencia como aquel factor desarrollado en muchas ocasiones en base a la voluntad del individuo, por ende, explicando así, que el ser humano no necesariamente tiene que tomar alternativas de solución frente a las adversidades, ya que, en muchas ocasiones, no se siente preparado para tomar acciones en el momento de un desastre.

De igual forma, como parte del proceso investigativo, es importante mencionar que, si bien nos encontramos conformes con los resultados obtenidos, debido al conocimiento que entendemos estamos generando sobre una problemática con mucho potencial de estudio, se hace oportuno también, mencionar aquellas dificultades y limitaciones manifestadas a lo largo del proceso de investigación, para que, en futuras investigaciones, estas puedan ser tomadas en cuenta. Así pues, una de las principales limitantes fue el no contar con mucha variedad de antecedentes tanto nacionales como internacionales que trabajasen nuestra variable de forma conjunta sobre una población similar a la nuestra, de igual forma, debido a la coyuntura actual, el acceso a la muestra y recolección de datos a través de medios digitales, también significó otra barrera por superar-

## **VI CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** El presente estudio evidenció la existencia de una correlación inversa y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la resiliencia en los bomberos pertenecientes a la V comandancia departamental del Callao, refiriendo esto que aquellos que refieran mayores indicadores de estrés laboral, entendido este como aquella reacción adversa frente a la exigencia y presión laboral, presentarían menores niveles de resiliencia dentro de su patrón comportamental, entendida esta como aquella capacidad para afrontar diversas contrariedades y salir adelante.

**SEGUNDA:** El presente estudio evidenció la presencia de una correlación inversa y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión de introspección, independencia y humor de la resiliencia, indicando que aquellos bomberos pertenecientes a la V comandancia departamental del Callao, que presentasen mayores niveles de padecimiento de estrés laboral, presentarían también dificultades para relacionarse de manera adecuada con su entorno.

**TERCERA:** El presente estudio evidenció la presencia de una correlación directa y estadísticamente significativa entre la resiliencia y la dimensión de estrés laboral y una relación inversa y de estadística significativa entre el estrés laboral y la dimensión de Organización de trabajo y equipo Superiores y recursos, indicando así que aquellos bomberos pertenecientes a la V comandancia departamental del Callao, que presentasen mayores niveles de resiliencia, podrían estar vivenciando ambientes de adecuada organización dentro de sus entornos laborales, de igual manera, a mayor presencia de recursos, capacitaciones y buena relación con los superiores, se haría menos necesaria la capacidad de desarrollar la resiliencia como parte del patrón conductual.

**CUARTA:** El presente estudio evidenció no existen diferencias significativas con respecto al desarrollo del estrés laborales o los niveles de resiliencia en función al sexo de los bomberos, indicando que tanto hombres como mujeres pertenecientes a la V comandancia departamental del Callao, podrían estar padeciendo de la misma problemática sin distinción alguna.



**QUINTA:** El presente estudio evidenció no existen diferencias significativas con respecto al desarrollo del estrés laborales o los niveles de resiliencia en función la edad de los bomberos pertenecientes a la V comandancia departamental del Callao, indicando así que la edad no sería un factor a considerar para la predisposición del desarrollo de la problemática sin distinción alguna.

**SEXTA:** El presente estudio evidenció que el 37.3% de los bomberos pertenecientes a la V comandancia departamental del Callao, refiere vivenciar el estrés laboral en niveles altos.

**SÉPTIMO:** El presente estudio evidenció que el 41% de los bomberos pertenecientes a la V comandancia departamental del Callao, refiere presentar niveles medios en función al desarrollo de la resiliencia como elemento perteneciente a su patrón comportamental.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda enviar los resultados obtenidos a la V Departamental de Bomberos del Callao para generar conocimiento y consciencia frente a la problemática que se viene suscitando y se puedan tomar las respectivas medidas preventivas correspondientes.

**SEGUNDO:** Se recomienda poder gestionar el diseño, aplicación y desarrollo de programas y talleres por parte de la V Departamental en alianza con aquellas entidades que refieran interés de participar para la disminución de los niveles de estrés laboral vivenciados por el personal bombero.

**TERCERO:** Se recomienda poder gestionar el diseño, aplicación y desarrollo de programas y talleres por parte de la V Departamental en alianza con aquellas entidades e instituciones que refieran interés de participar en el desarrollo de la resiliencia como elemento importante para mantener la población de bomberos en óptimas condiciones físicas y psicológicas para el adecuado desarrollo y desempeño de sus funciones.

**CUARTO:** Se recomienda la participación por parte del personal bombero de la V departamental de Callao en programas y talleres que beneficien y sumen de manera positiva a su desarrollo de habilidades sociales y mejora de relaciones interpersonales como elementos a favor de la disminución del estrés laboral vivenciado.

**Quinto:** Se recomienda a la V Departamental del Callao, gestionar en conjunto con instituciones privadas que refieran interés de ayudar, así como con el mismo gobierno, la consecución de adecuados implementos y el establecimiento de estructuras jerárquicas que promuevan el dialogo y un mejor clima laboral como parte de las estrategias necesarias para afrontar los niveles de estrés laboral referidos por los bomberos participantes.

## REFERENCIAS

- Aiken, L (1985). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and Psychological Measurement* (40), 955–959.  
<https://doi.org/10.1177/001316448004000419>
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 201-206.  
<https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Asamblea mundial de la Salud (2009). *La organización del trabajo y Estrés*.  
[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)
- Bautista, M. (2019). *Estrés laboral y resiliencia en bomberos del departamento de Lambayeque, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Archivo digital.  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6286/Bautista%20Galindo%20Maria%20Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Becoña, E. (2016.) Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 11(3), 125-146.  
<http://aepcp.net/arc/01.2006%283%29.Becona.pdf>
- Bernal, A. (2006). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.
- Boy, G. (2014). *Estrés laboral en los bomberos voluntarios de la IX compañía de la Retalhuleu, Guatemala*. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. Archivo digital. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario /2014/05/43/Boy-Maria.pdf>
- Céspedes, F. (2020). *El síndrome de Burnout en población bomberil: Una revisión narrativa de la literatura* [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile]. Archivo digital.  
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/175432/EI%20S%C3%ADndr>

[ome%20de%20burnout%20en%20poblaci%C3%B3n%20bomberil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2da ed.). Erlbaum,

<http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>

Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP). (2020). *Estadística de emergencias atendidas a nivel nacional. Tipo de emergencia-2019*. Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.

[http://www.bomberosperu.gob.pe/po\\_muestra\\_esta.asp](http://www.bomberosperu.gob.pe/po_muestra_esta.asp)

Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

<https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Escurre, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1-2), 103-111.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555/4534>

García, V. M., y Domínguez, D. E., (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 11(1).

[www.redalyc.org/pdf/773/77325885001.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/773/77325885001.pdf)

Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Red Tercer Milenio S.C.

[http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf)

Grotberg, E. (1995). *The International Resilience Project: Promoting Resilience in Children*. ERIC. <https://eric.ed.gov/?id=ED383424>

Jin, Ch., Uk, Ch. y Sung, B. (2019). A survey on job stress, ego-resilience and incident impact on firefighters. *KJEMS: The Korean Journal of Emergency Medical*

Services, 23(1), 49-60.

<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO201912964893491.page>

Kerlinger, F., y Howard, L. (2002). *Investigación del comportamiento* (4ta ed.). McGraw-Hill.

León, R. y Vásquez, N. (2011). *Bienestar psicológico subjetivo-material y síndrome de estrés laboral asistencial en el personal de salud*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Archivo digital. <http://repositorio.uss.edu>.

Losada, A. V. y Latour, M. I. (2012). Resiliencia. Conceptualización e investigaciones en Argentina. *Psiencia Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica Psiencia Latin American Journal Of Psychological Science*, 4(2), 84-97. <https://www.aacademica.org/analia.veronica.losada/7.pdf>

Lua-Psicologia (2018). *Estrés laboral: qué es, síntomas, causas y consecuencias*. <https://luapsicologia.com/estrés-laboral/>.

Marín, H., Ramos, N., Astorga, A. y Breinbauer, A. (2017). Estrategias de afrontamiento psicológico y salud mental en bomberos. Academia Nacional de Bomberos de Chile . [http://www.anb.cl/documentos\\_sitio/34734\\_Informe\\_investigacion.pdf](http://www.anb.cl/documentos_sitio/34734_Informe_investigacion.pdf).

OIT (2013). *La prevención del estrés en el trabajo*.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_251057.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf)

OIT, (2016). Organización Internacional del Trabajo. *Un reto colectivo*. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_473270.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf)

OMS, (2009). *Asamblea mundial de la salud, Ginebra, Suiza*.

[http://www.who.int/occupational\\_health/WHO\\_health\\_assembly\\_sp\\_web.pdf?u](http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf?u)

- Ortunio, C. M. y Guevara R. H., (2016). Aproximación teórica al constructo resiliencia. *Revista Comunidad y Salud*, 14 (2), 96-105.  
<http://www.redalyc.org/pdf/3757/375749517012.pdf>
- Pedroza, I., Juarros, J., Robles, A., Basteiro, J., y García, E. (2014). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 14, 245-254.  
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/8046>
- Pollet, M., Egildo, A., Le Moine, A. y Gueben, L. (2016). Personalidad resistente y estrés en los bomberos: vínculos entre las dificultades psicosociales presentes en la actividad y la salud psicológica. *Revista de Psicología*, 12(23), 25-37.  
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/6138/1/personalidad-resistente-estres-bomberos.pdf>
- Ponce de León, A. (2019). *Síntomas de trastorno de estrés postraumático y calidad de vida en bomberos con diferentes niveles de carga laboral* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Archivo digital.  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626044/Ponce%20de%20Le%C3%B3n%20VA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Poquioma, A. (2019). *Estrategias de afrontamiento al estrés en tres compañías del cuerpo general de Bomberos del Perú según variables sociodemográficas en Lima-2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36721/Poquioma\\_RAS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36721/Poquioma_RAS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quispe, J. y Ramos, F. (2015). *Factores Protectores y de Riesgo Asociados con la Capacidad de Resiliencia en Adolescentes de Resiliencia (ER)*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro de Perú]. Archivo digital.  
[http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/1076/TENF\\_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/1076/TENF_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Rodríguez, C. R. y Rivas, H. S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout). *Medicina Y Seguridad del trabajo*, 1(1), 1-262. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Romero, J., Gómez, C., Bastida, A. y Pino, J. (2019). Análisis del estrés y las exigencias cinemáticas y fisiológicas de los bomberos durante la jornada laboral. *SPORT TK: Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte*, 8(1), 13-20. [file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/2019\\_Bomberos\\_SportTK.pdf](file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/2019_Bomberos_SportTK.pdf)
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.
- Sevilla, V. (2014). *Resiliencia. Revisión Bibliográfica*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Jaen]. Archivo digital. [http://tauja.ujaen.es/bitstream%20/10953.1/956/1/TFG\\_SevillaMartin,Vanesa.pdf](http://tauja.ujaen.es/bitstream%20/10953.1/956/1/TFG_SevillaMartin,Vanesa.pdf)
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-regard conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://content.apa.org/record/1996-04477-003>
- Suarez, T. A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), pp.33-50. <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>.
- Sung, L., Sookyoung, J. y Young, Ch. (2019). The effects of stress coping on resilience of firefighters. *Biomedical Research*, 30(2), 340-345. <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/the-effect-of-stress-coping-on-resilience-of-firefighters.pdf>
- Tabachnick, F., y Fidell, L. (2013). *Multivariate statistics*. Pearson.
- Takaruma, I. (2020). *Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa de Piura*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53477>

- Uriarte, A. J. (2013). La perspectiva comunitaria de la resiliencia. *Psicología Política*, 47, 7-18. <https://www.uv.es/garzon/psicologia%20politica/N47>
- Wolin, S. y Wolin, S. (1993). *The resilient self: how survivors of troubled families rise above adversity*. Villard Books. [https://books.google.com.pe/books?id=7UF3-Wjg4SoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=7UF3-Wjg4SoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Zapien, R. (2016). La psicología integrativa personalista: Hacia un nuevo paradigma de intervención clínica. *Quién*, (4), 113-135. [http://www.personalismo.org/wp-content/uploads/2018/01/Articulo\\_6 QUIEN Num 4.pdf](http://www.personalismo.org/wp-content/uploads/2018/01/Articulo_6 QUIEN Num 4.pdf)



## ANEXOS

### 1) Matriz de Consistencia Cuantitativa

**TITULO DEL TRABAJO:** Estrés laboral y resiliencia en Bomberos voluntarios de la V Departamental Callao, 2021.

**INTEGRANTE DE EQUIPO:** Sánchez Castillo, Adriano.

**Tabla 9.**

*Matriz de Consistencia*

PROBLEMA	OBJETIVOS General	HIPOTESIS General	VARIABLES E ITEMS		METODOLOGÍA
			Variable 1: Estrés Laboral		
¿Cuál es la relación entre estrés laboral y resiliencia en bomberos voluntarios de la V Departamental Callao, 2021?	Identificar la relación entre estrés laboral y resiliencia en Bomberos voluntarios de la V Departamental Callao, 2021.	Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y resiliencia en bomberos voluntarios de la V Departamental Callo, 2021.	Dimensiones	Ítems	Tipo: Descriptivo-correlacional. Diseño: No experimental y transversal.
	Específicos	Específicas	Superiores y recursos	1-25	
	O1. Identificar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de resiliencia en bomberos Voluntarios	H1. Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y las dimensiones de resiliencia en los bomberos voluntarios.	Variable 2: Resiliencia		POBLACIÓN-MUESTRA-MUESTREO  N= 325  n= 200
	O2. Identificar la relación entre resiliencia y las dimensiones de estrés laboral en bomberos voluntarios	H2. Existe correlación inversa y significativa entre resiliencia y las dimensiones de estrés laboral en bomberos voluntarios.	Dimensiones	Ítems	
	O3. Identificar la relación entre las dimensiones de estrés laboral y	H3. Existen diferencias significativas en cuanto al estrés	. Introspección	1 al 28	

	las dimensiones de resiliencia en bomberos voluntarios.	laboral en bomberos voluntarios, según tiempo de servicio, edad y sexo.	Moralidad		Muestreo: xxxxxxxxxxxxx xxxxx
	<b>O4.</b> Comparar las diferencias entre estrés laboral y resiliencia en bomberos voluntarios según su sexo y edad.	<b>H4.</b> Existen diferencias significativas en cuanto a la resiliencia en los bomberos voluntarios, según tiempo de servicio, edad y sexo.	Capacidad para relacionarse		
	<b>O5.</b> Describir los niveles de estrés laboral en bomberos voluntarios.		Independencia		
	<b>O6.</b> Describir los niveles de resiliencia en bomberos voluntarios.		Humor		
			Creatividad		
			Iniciativa		
INSTRUMENTOS		Escala de estrés laboral de la OIT- OMS.			
		Escala de resiliencia RESSI.			

## 2) Operacionalización de variables

### Operacionalización de la Variable: Estrés Laboral

**Tabla 10.**

*Operacionalización de la Variable Estrés Laboral*

Variable	Definición Contextual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>V1. Estrés Laboral</b>	Según Selye (1956), El estrés laboral es el bajo control emocional que tiene el trabajador ante altas demandas laborales perjudicando altamente su salud psicológica y física. También nos dice que tiene una gran proporción el factor pensamiento en coordinación de sus ideas	La variable será medida a través de los puntajes obtenidos del instrumento Escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Que consta de 2 dimensiones y 25 Ítems	Superiores y Recursos	Capacidad en el Trabajo	20,11,09	ORDINAL
				Relación con los jefes	18,16,12	
				Miedo a los jefes	12,14,25	
				Trabajo en equipo	23,08,19	
			Organización de trabajo y equipo	Relaciones Interpersonales	13,10,07	
				Consideración por parte del grupo	05,02,15	
				Privacidad en el trabajo	01,03,04	

## Operacionalización de la Variable: Resiliencia

Tabla 11.

Operacionalización de la Variable Resiliencia

Variable	Definición Contextual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>V2. Resiliencia</b>	Según Grotberg (1995) Define a la resiliencia como un fenómeno que determina o caracteriza a una persona que evoluciona favorablemente en un contexto muy elevado de estrés obteniendo un adecuado perfil psicológico y físico.	La variable será medida a través de los puntajes obtenidos del instrumento escala de Resiliencia RESSI. Que consta de 7 dimensiones y 28 ítems.	Introspección	Errores		ORDINAL
				límites		
			Moralidad	debilidades		
				Habilidades de superación.		
			Capacidad para relacionarse	Sensibilidad,		
				vínculo emocional,		
			Independencia	intencionalidad		
				Confianza		
			Humor	Relaciones interpersonales		
				Aprendizaje		
Creatividad	Desarrollo personal					
	Pro actividad					
Iniciativa	Proyecto de vida					
	Bienestar					

### 3) Instrumentos aplicados

#### ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

Nombre: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES:

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N	ITEMS	RESPUESTA
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	

12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	

## ESCALA – RESSI

**Autora:** María del Carmen Peceros Cáceres - 2019

### INSTRUCCIONES

-Lea cada frase que describe tu forma de ser. No hay respuestas buenas o malas. Lo importante es que seas sincero al responder. No emplee mucho tiempo en cada frase.

-Las alternativas de respuesta son:

**N:** Nunca; **CN:** Casi nunca; **AV:** Algunas veces; **CS:** Casi siempre; **S:** Siempre

ITEMS N CN AV CS S

1. Cuando cometo un error lo reconozco
2. Reconozco mis límites.
3. Tengo disposición para aprender cosas nuevas.
4. Me siento a gusto ayudando a los demás.
5. Tengo amigos desde la niñez.
6. Tomo mis decisiones sin afectar a nadie.
7. Resolver problemas me hace más fuerte.
8. Comparto mis experiencias a modo de enseñanzas.
9. Mi buen sentido del humor me ayuda a causar una buena impresión en los demás.
10. Cuando estoy de buen humor, trabajo con más ganas y dedicación.
11. Frente a los problemas, me surgen las alternativas de solución.
12. Cuando tengo un problema busco varias maneras para solucionarlo

**Link:** [https://docs.google.com/forms/u/1/d/1JXKUbf7NamjECcL9NMNO-78rnVr6a0FpEM7VIqy3Aio/edit?usp=drive\\_web](https://docs.google.com/forms/u/1/d/1JXKUbf7NamjECcL9NMNO-78rnVr6a0FpEM7VIqy3Aio/edit?usp=drive_web)

**Estrés laboral y resiliencia en bomberos voluntarios entre 25 a 35 años**

**Consentimiento informado**

Estimado participante recibe un cordial saludo de mi parte y a la vez agradecerle por su participación en esta investigación de tipo voluntaria y anónima para lo cual se necesitara contar con los correspondientes requisitos:

- Ser bombero de la V departamental callao.
- tener en 25 y 35 años.
- Ser voluntario.
- no tener ningún tipo de discapacidad física, y mental

¿Deseas participar en la investigación?

SI

NO

N° de DNI

Tu respuesta \_\_\_\_\_



#### 4) Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

ELABORADO POR: Sánchez Castillo, Adriano

Apellidos y Nombre:.....

Sexo: ..... Edad: ..... Fecha: .....

Grado: .....

Compañía (Cía.): .....

## 5) Carta de Autorización dirigida a la Lic. Maricarmen Peceros Cáceres



"Año de la universalización de la salud"

### **CARTA N° 1588 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 4 de octubre de 2020

**Autor:**

- Maricarmen Peceros Cáceres

**Presente.-**

**De nuestra consideración:**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Sr. Sánchez Castillo Adriano, con 46485798 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700256615, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Bachiller en Psicología titulado: **Estrés Laboral y Resiliencia en bomberos voluntarios de la V Departamental Callao 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

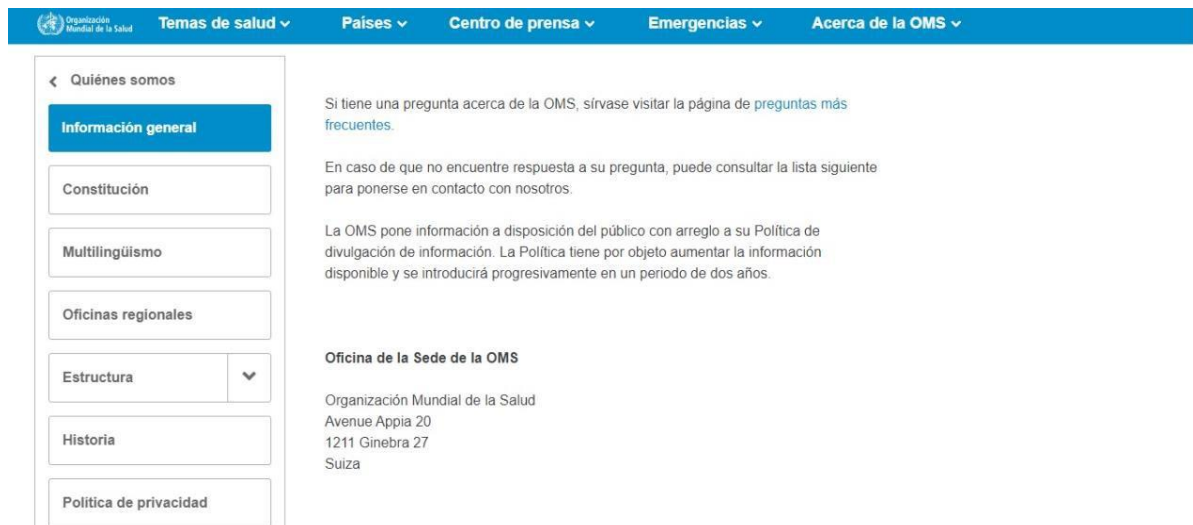
Atentamente,



**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## 6) Solicitud de Autorización para el uso de instrumentos

### PERMISO DE ACCESO LIBRE DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL



## 7) Autorización del uso de la prueba

Año de la Universalización de la Salud”

### Carta de autorización


Señor:

Adriano Sánchez Castillo

Yo **María del Carmen Magally Peceros Cáceres** identificada con DNI 09961491 autorizo al **Sr. Adriano Sánchez Castillo** identificado con DNI 46485798 para que utilice mi prueba de la **Escala de Resiliencia de Ressi**. Para que obtenga el título de Bachiller en Psicología titulado; **Estrés Laboral y Resiliencia en bomberos voluntarios de la V Departamental Callao 2021**.

Esperando haber cumplido con lo solicitado. Quedo de usted,

Atentamente.

  
\_\_\_\_\_  
María Del Carmen Magally Peceros Cáceres

Callao, 12 de Octubre 2020

## 8) Consentimiento informado



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimada: Comandante Lucy Sánchez Carmona

Jefa del Departamento de Psicología de V Departamental Callao.

Con el debido respeto, me presento a Ud. Mi nombre es Adriano Sánchez Castillo estudiante del décimo ciclo de la carrera de psicología en la Universidad Cesar Vallejo- Sede Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre: Estrés laboral y resiliencia en bomberos de la V Departamental Callao 2021 para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas la escala de estrés laboral OIT- OMS y la escala de resiliencia RESSI. De aceptar participar en la investigación se le informaran respecto a algunas preguntas se le informaran cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Sánchez Castillo, Adriano

Estudiante de la Escuela de Psicología

Universidad Cesar Vallejo

---

De haber sido informado y estar de acuerdo por favor rellene la siguiente parte:

Yo Lucy Sánchez Carmona, acepto aportar en la investigación Estrés laboral y resiliencia en bomberos de la V Departamental Callao 2021 perteneciente al Señor: Sánchez Castillo, Adriano, habiendo sido informado de mi participación.

---

Firma y Sello

9) Resultados de la prueba piloto

V de Aiken - Escala de Estrés Laboral

Tabla 12.

Resultados de la V de Aiken en la Escala de Estrés Laboral - Criterio de Evaluación: Pertinencia.

	PERTINENCIA																								
	SUPERIORES Y RECURSOS											ORGANIZACIÓN Y EQUIPO DE TRABAJO													
JUEZ	1	2	3	4	5	6	7	15	17	21	24	8	9	10	11	12	13	14	16	18	19	20	22	23	25
JUEZ 1	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0
JUEZ 2	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0
JUEZ 3	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0
JUEZ 4	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0
JUEZ 5	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0
V DE AIKEN	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0
	0,50											0,50													
	0,50																								

MÍNIMO DE VALOR

0

MÁXIMO DE VALOR	1
NÚMERO DE CATEGORIAS	2

**Tabla 13.**

*Resultados de la V de Aiken en la Escala de Estrés Laboral - Criterio de Evaluación: Relevancia.*

	RELEVANCIA																									
	SUPERIORES Y RECURSOS											ORGANIZACIÓN Y EQUIPO DE TRABAJO														
JUEZ	1	2	3	4	5	6	7	15	17	21	24	8	9	10	11	12	13	14	16	18	19	20	22	23	25	
JUEZ 1	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
JUEZ 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUEZ 3	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
JUEZ 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUEZ 5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
V DE AIKEN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.50											0.50														
	0.50																									

MÍNIMO DE VALOR 0  
MÁXIMO DE VALOR 1  
NÚMERO DE CATEGORIAS 2



**Tabla 14.**

*Resultados de la V de Aiken en la Escala de Estrés Laboral - Criterio de Evaluación: Claridad.*

	CLARIDAD																									
	SUPERIORES Y RECURSOS											ORGANIZACIÓN Y EQUIPO DE TRABAJO														
JUEZ	1	2	3	4	5	6	7	15	17	21	24	8	9	10	11	12	13	14	16	18	19	20	22	23	25	
JUEZ 1	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUEZ 2	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUEZ 3	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUEZ 4	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUEZ 5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
V DE AIKEN	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.50											0.50														
	0.50																									

MÍNIMO DE VALOR 0  
MÁXIMO DE VALOR 1  
NÚMERO DE CATEGORIAS 2

### V de Aiken - Escala de Resiliencia

**Tabla 15**

*Resultados de la V de Aiken en la Escala de Resiliencia - Criterio de Evaluación: Pertinencia.*

	PERTINENCIA											
	INTROSPECCIÓN			CAPACIDAD RELAC.			INDEPENDENCIA			HUMOR		
JUEZ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
JUEZ 1	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
JUEZ 2	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
JUEZ 3	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
JUEZ 4	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
JUEZ 5	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
	0,50			0,50			0,50			0,50		
	0,50											

MÍNIMO DE VALOR                    0  
MÁXIMO DE VALOR                   1  
NÚMERO DE CATEGORIAS            2



**Tabla 17**

*Resultados de la V de Aiken en la Escala de Resiliencia - Criterio de Evaluación: Claridad.*

	CLARIDAD											
	INTROSPECCIÓN			CAPACIDAD RELAC.			INDEPENDENCIA			HUMOR		
JUEZ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
JUEZ 1	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
JUEZ 2	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
JUEZ 3	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
JUEZ 4	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
JUEZ 5	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
	0,50			0,50			0,50			0,50		
	0,50											

MÍNIMO DE VALOR 0  
MÁXIMO DE VALOR 1  
NÚMERO DE CATEGORIAS 2

## Alfa de Cronbach - Escala de Estrés Laboral

**Tabla 18.**

*Resumen de procesamiento de casos - Alfa de Cronbach - Estrés Laboral*

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Tabla 1. Estadísticas de fiabilidad - Alfa de Cronbach - Estrés Laboral*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,955	,956	25

**Tabla 19**

*Estadísticas del elemento - Estrés Laboral*

	Media	Desviación estándar	N
¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	2,57	1,822	70
¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	3,57	2,110	70
¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	3,47	1,585	70
¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	3,84	1,990	70
¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	3,34	1,512	70
¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	3,70	1,844	70
¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	3,81	1,883	70
¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	2,91	1,683	70
¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	2,47	1,401	70
¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	3,64	1,542	70
¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	3,74	1,557	70
¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	4,10	2,427	70

¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	3,87	1,985	70
¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	4,40	1,672	70
¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	4,64	2,007	70
¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	4,47	2,062	70
¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	3,56	1,490	70
¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	3,43	1,389	70
¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	3,04	1,233	70
¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	3,69	1,499	70
¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	3,70	1,739	70
¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	1,49	1,151	70
¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	3,54	1,411	70
¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	3,36	1,465	70
¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	3,87	1,769	70

**Tabla 20**

*Estadísticas del elemento Resumen - Estrés Laboral*

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,530	1,486	4,643	3,157	3,125	,445	25
Varianzas de elemento	2,941	1,326	5,888	4,563	4,441	1,127	25

**Tabla 21**

*Estadísticas del elemento global - Alfa de Cronbach - Estrés Laboral*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	85,67	891,702	,143	.	,961
¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	84,67	806,948	,568	.	,954
¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	84,77	801,338	,842	.	,951
¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	84,40	806,910	,606	.	,954
¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	84,90	817,946	,684	.	,953
¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	84,54	820,687	,524	.	,954
¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	84,43	799,582	,717	.	,952
¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	85,33	818,253	,606	.	,953
¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	85,77	835,309	,521	.	,954
¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	84,60	801,461	,866	.	,951
¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	84,50	800,312	,870	.	,951

¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	84,14	769,516	,773	.	,952
¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	84,37	797,309	,697	.	,952
¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	83,84	802,859	,779	.	,952
¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	83,60	777,809	,872	.	,950
¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	83,77	772,005	,900	.	,950
¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	84,69	809,233	,802	.	,952
¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	84,81	820,327	,719	.	,952
¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	85,20	824,597	,753	.	,952
¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	84,56	800,685	,902	.	,951
¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	84,54	804,600	,728	.	,952
¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	86,76	868,737	,138	.	,957
¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	84,70	807,865	,867	.	,951
¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	84,89	842,364	,411	.	,955
¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	84,37	802,121	,740	.	,952

**Tabla 22.**

*Estadísticas de la Escala Estrés Laboral*

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
88,24	879,433	29,655	25

**Alfa de Cronbach - Escala de Resiliencia**



**Tabla 23***Resumen de Procesamiento de casos - Alfa de Cronbach - Escala de Resiliencia*

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 24***Estadísticas de Fiabilidad - Alfa de Cronbach - Resiliencia*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,909	,915	12

**Tabla 25***Estadísticas del elemento - Alfa de Cronbach - Resiliencia*

	Media	Desviación estándar	N
Cuando cometo un error lo reconozco	3,56	1,281	70
Reconozco mis límites.	3,94	1,202	70
Tengo disposición para aprender cosas nuevas.	4,20	,754	70
Me siento a gusto ayudando a los demás.	3,99	,925	70
Tengo amigos desde la niñez.	3,20	1,175	70
Tomo mis decisiones sin afectar a nadie.	3,57	1,137	70
Resolver problemas me hace más fuerte	3,77	1,106	70
Comparto mis experiencias a modo de enseñanzas.	4,20	,773	70
Mi buen sentido del humor me ayuda a causar una buena impresión en los demás.	3,49	1,018	70
Cuando estoy de buen humor, trabajo con más ganas y dedicación	4,01	1,042	70
Frente a los problemas, me surgen las alternativas de solución.	3,96	,751	70
Cuando tengo un problema busco varias maneras para solucionarlo.	3,89	,925	70

**Tabla 26***Estadísticas de elemento de resumen - Resiliencia*

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,814	3,200	4,200	1,000	1,313	,093	12
Varianzas de elemento	1,045	,563	1,642	1,078	2,914	,132	12

**Tabla 27***Estadísticas de total de elemento - Resiliencia*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Cuando cometo un error lo reconozco	42,21	59,678	,713	,923	,899
Reconozco mis límites.	41,83	68,956	,252	,787	,923
Tengo disposición para aprender cosas nuevas.	41,57	66,886	,647	,892	,903
Me siento a gusto ayudando a los demás.	41,79	62,055	,859	,889	,893
Tengo amigos desde la niñez.	42,57	60,712	,728	,815	,898
Tomo mis decisiones sin afectar a nadie.	42,20	61,438	,713	,860	,899
Resolver problemas me hace más fuerte	42,00	60,145	,820	,897	,893
Comparto mis experiencias a modo de enseñanzas.	41,57	66,422	,667	,671	,902
Mi buen sentido del humor me ayuda a causar una buena impresión en los demás.	42,29	61,656	,797	,761	,895
Cuando estoy de buen humor, trabajo con más ganas y dedicación	41,76	66,302	,473	,872	,910
Frente a los problemas, me surgen las alternativas de solución.	41,81	68,878	,480	,563	,909
Cuando tengo un problema busco varias maneras para solucionarlo.	41,89	63,668	,738	,887	,898

*Tabla 2. Estadísticas de Escala Resiliencia*

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
45,77	75,425	8,685	12



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

## ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

### Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, SANCHEZ CASTILLO ADRIANO identificado con DNI N° 46485798, (respectivamente) estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Autorización de Publicación en Repositorio Institucional: "ESTRES LABORAL Y RESILIENCIA EN BOMBEROS DE LA V DEPARTAMENTAL CALLAO 2021".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

LIMA 07 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
SANCHEZ CASTILLO ADRIANO DNI: 46485798 ORCID: 0000-0002-7885-8766	Firmado digitalmente por : SANCHEZCA10 el 07-08-2021 12:24:31

Código documento Trilce: TRI - 0175756

## VII Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo (Nosotros), (Apellidos y nombres) **Adriano Sánchez Castillo**, egresado de la Facultad / Escuela de posgrado **Psicología** y Escuela Profesional / Programa académico de **Psicología de** la Universidad César Vallejo (**Lima Norte**), declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

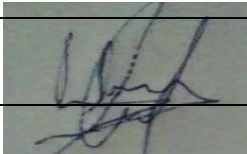
**“Estrés laboral y resiliencia en bomberos voluntarios de la V Departamental Callao, 2021”**

es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado 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 (asumimos) 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.

Lugar y fecha: **Lima;31-07-2021**

Apellidos y Nombres del Autor <b>Sánchez Castillo, Adriano</b>	
DNI: <b>46485798</b>	Firma 
ORCID: <b>0000-0002-7885-8766</b>	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	

## I Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ....., docente de la Facultad / Escuela de posgrado..... y Escuela Profesional / Programa académico ..... de la Universidad César Vallejo ..... (filial o sede), asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:


“ .....  
.....  
.....  
.....”

del (los) autor (autores)....., constato que la investigación tiene un índice de similitud de **14 %** 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 el trabajo de investigación / 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.

Lugar y fecha,

Apellidos y Nombres del Asesor: Parterno Materno, Nombre1 Nombre2	
DNI 20181614	Firma  Luis Alberto Barboza Zelada Doctor en Psicología C.Ps.P. 3516
ORCID 0001-0002-0004-004	

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&s=&u=1063380087&student\_user=1&o=1616630889

feedback studio | adriano sanchez castillo adriano | Estrés Laboral y resiliencia en Bomberos de la V Departamental Callao 20...



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Estrés laboral y resiliencia en bomberos de la V Comandancia Departamental Callao, 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

**AUTOR:**  
Sánchez Castillo, Adriano (ORCID: 0000-0002-7885-8766)

**ASESOR:**  
Dr. Luis Alberto Barboza Zelada (ORCID:0000-0001-8776-7527)



**Luis Alberto Barboza Zelada**  
Doctor en Psicología  
C P S P 3516

**Resumen de coincidencias**

**14 %**

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 35 | Número de palabras: 8489 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado | 07:33 p.m. 28/07/2021



ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ADRIANO SANCHEZ CASTILLO 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 Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores titulada: "ESTRES LABORAL Y RESILIENCIA EN BOMBEROS DE LA V DEPARTAMENTAL CALLAO 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores:

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 información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ADRIANO SANCHEZ CASTILLO DNI: 46485798 ORCID: 0000-0002-7885-8766	Firmado digitalmente por : SANCHEZCA10 el



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Dictamen para Sustentación**

LIMA, 07 de Agosto del 2021

El jurado encargado de evaluar la Tesis presentado por el autor ADRIANO SANCHEZ CASTILLO de la escuela profesional de PSICOLOGÍA, cuyo título es "ESTRES LABORAL Y RESILIENCIA EN BOMBEROS DE LA V DEPARTAMENTAL CALLAO 2021", damos fe de que hemos revisado el documento antes mencionado, luego que el estudiante levantado todas las observaciones realizadas por el jurado, y por lo tanto está APTA para su defensa en la respectiva sustentación.

Firmado digitalmente por: ECHEROB el 22 Ago 2021  
02:33:40

Firmado digitalmente por: CVALDIVIANO el 24 Ago  
2021 12:42:55

---

ELIZABETH SONIA CHERO BALLONDE  
ALCANTARA  
PRESIDENTE

---

CARLOS BACILIO DE LA CRUZ VALDIVIANO  
SECRETARIO

Firmado digitalmente por: VESPINOSE el  
22 Ago 2021 12:59:51

---

VICTOR HUGO ESPINO SEDANO  
VOCAL(ASESOR)

Código documento Trilce: TRI - 0175762

