



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN LA  
COMPAÑÍA DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE INDEPENDENCIA– 2021**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA  
EN ENFERMERÍA EN SALUD OCUPACIONAL**

**PRESENTADO POR:**

**LIC. SANDY YELINE DIAZ AVILA**

**ASESOR:**

**MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARIA**

**LIMA – PERÚ**

**2021**



**DEDICATORIA:**

A mi hijo que me da la fuerza de seguir adelante cada día y es mi razón de ser.

“No deseando nada, se posee todo.”

I. NIEVO

**AGRADECIMIENTO:**

A la Mg. Pretell Aguilar Rosa María, por brindarme su apoyo y su conocimiento.

**ASESOR DE TESIS:**

**MG. PRETELL AGUILAR ROSA MARIA**

**JURADO DE TESIS:**

**Presidente: Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña**

**Secretario: Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama**

**Vocal : Mg. Milagros Lizbeth Uturunco Vera**

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>I</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>II</b>
<b>1. EL PROBLEMA</b>	
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Teórica.....	6
1.4.2. Metodológica.....	6
1.4.3. Práctica.....	6
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	7
1.6. Temporal.....	7
1.7. Espacial.....	7
1.8. Recursos.....	7
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes.....	8
2.2. Bases teóricas .....	13

2.3. Formulación de hipótesis.....	18
2.3.1. Hipótesis general.....	18
2.3.2. Hipótesis específicas.....	18
<b>3. METODOLOGÍA</b>	
3.1. Método de la investigación.....	19
3.2. Enfoque de la investigación .....	19
3.3. Tipo de investigación.....	19
3.4. Diseño de la investigación.....	19
3.5. Población, muestra y muestreo.....	20
3.6. Variables y operacionalización .....	21
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.7.1. Técnica.....	22
3.7.2. Descripción de instrumentos .....	22
3.7.3. Validación.....	23
3.7.4. Confiabilidad.....	23
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	24
3.9. Aspectos éticos.....	24
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b>	
4.1. Cronograma de actividades (Se sugiere utilizar el diagrama de Gantt).....	26
4.2. Presupuesto.....	27
<b>5. REFERENCIAS.....</b>	<b>28</b>

## INDICE DE ANEXOS

ANEXO A: Matriz de consistencia.....	36
ANEXO B: Matriz de operacionalización de variables.....	41
ANEXO C: Instrumento.....	45
ANEXO D: Consentimiento informado.....	52

## RESUMEN

**Objetivo:** “Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – Lima 2021”

**Metodología:** La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal, La población muestral del estudio es de 50 bomberos activos que prestan servicio en la compañía de bomberos voluntarios, **Técnica e instrumento**

**de recolección de datos:** Se empleará la técnica de la encuesta. El instrumento utilizado es el cuestionario “ISTAS (Modelo COPSOQ adaptado por Abanto”, escala tipo Likert con 20 ítems y el cuestionario “estrés laboral es de Hernández, Ortega y Reidl” adaptado por Abanto, escala tipo Likert con 38 ítems. **Procedimientos:** La recolección de datos se realizará en la compañía de bombero voluntarios. **Análisis estadístico:** Se utilizará el programa de Microsoft Excel 2010 y Spss 22 para representar los gráficos de las variables y para la asociación será mediante la prueba de Chi Cuadrado de Pearson.

**Palabras claves:** “Factores”, “riesgo”, “psicosocial”, “estrés”, “laboral” “bomberos”

## ABSTRACT

**Objective:** "Determine the relationship between psychosocial risk factors and work stress in the volunteer firefighters company of Independencia - Lima 2021" **Methodology:** This research has a quantitative, descriptive, correlational cross-sectional approach. The sample population of the study is of 50 active firefighters serving in the volunteer firefighters company, **Data collection technique and instrument:** The survey technique will be used. The instrument used is the "ISTAS" questionnaire (COPSOQ model adapted by Abanto", Likert-type scale with 20 items, and the "work stress is by Hernández, Ortega and Reidl" questionnaire adapted by Abanto, Likert-type scale with 38 items. **Procedures:** Data collection will be carried out in the volunteer firefighter company **Statistical analysis:** The Microsoft Excel 2010 program and Spss 22 will be used to represent the graphs of the variables and for the association it will be through Pearson's Chi Square test.

**Keywords:** "Factors", "risk", "psychosocial", "stress", "work" "firefighters"

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

El presente trabajo de investigación aborda la problemática que existe en todas las Compañías de Bomberos del Perú, ya que realizan trabajos peligrosos como son: atención de accidentes vehiculares, emergencias médicas, rescate, así como la prevención, control y extinción de incendios y son los primeros respondedores en las emergencias, por lo cual es importante identificar los factores de riesgos psicosociales para así prevenir, mejorar y disminuir los problemas que afecten la salud del personal bomberil, puesto que se tratan de trabajos que exponen al individuo a un elevado nivel de estrés y peligro.

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud determinó que “los riesgos psicosociales son las interacciones entre el medioambiente y el trabajo y al estrés como una respuesta a uno o más riesgos psicosociales y puede tener consecuencias en la salud mental y física del individuo”. Se denomina peligros psicosociales a los factores que pueden causar estrés en el lugar de trabajo. (1)

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo revela que los riesgos psicosociales son los problemas más frecuentes. (2) El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona que el estrés y los efectos sobre la salud son ocasionados por la exposición a riesgos psicosociales suscitados en el entorno laboral, no se dispone de información sobre la prevalencia y solo se puede evaluar a través de datos de vigilancia nacional e internacional para controlarlos. (3)

Estos factores mencionados dañan la salud de la población y se manifiestan a través de señales fisiológicas y psicológicas, lo que se le denomina estrés. En un estudio realizado a los trabajadores de la Unión Europea, se observó que el 30 % sufre de estrés laboral (4).

En América, se alude a un problema trascendental pero no se detalla de datos mundiales sobre el impacto del estrés en el ambiente laboral (5). En México, el 75 % de los trabajadores tiene fatiga por estrés laboral, superando a países como China o Estados Unidos (6). Mientras en Chile, las personas que laboran en un entorno de emergencias, como los rescatistas, los bomberos y otros profesionales, son más susceptibles de desarrollar estrés y problemas de salud mental e indica que un 9% de los bomberos se arriesga a un estrés laboral crónico y el 6% sufre estrés postraumático (7).

La labor del bombero implica un sinnúmero de responsabilidades y una carga de trabajo a la que debe atender en un plazo inmediato y en tiempos no definidos. Si a este tipo de eventos le sumamos la probabilidad de riesgo de vida de otro ser humano, producen un alto nivel de estrés (8). En el Perú, siete son los principales riesgos psicosociales identificados al interior de las empresas. El estrés es el más crítico, el 70% causado por las constantes exigencias laborales y el excesivo tiempo dedicado. Por ello, resulta importante el papel que cumplen las organizaciones en la detección y la prevención (9).

Debido a la pandemia del coronavirus, el Ministerio de Salud refiere que el personal que atiende a pacientes con síntomas de COVID-19, están expuesto a eventos que conlleva a extensas horas de labor arduo, miedo al contagio, inseguridad por los inconvenientes del sistema de salud, entre otras situaciones que implica altos niveles de estrés (10). Durante el período de cuarentena, el estrés laboral ha generado un gran impacto en la población de todo el mundo y más aún en el personal de primera respuesta (11).

Un claro ejemplo fue lo que ocurrió en Mesa Redonda en el año 2001, esta desgracia fue tan terrible que dejó un gran impacto psicológico no solo en la población, sino que dejó marcado al personal de bomberos voluntarios, muchos de ellos no pudieron procesar tanta desgracia y necesitaron un soporte emocional, por esto radica la gran importancia en cuidar la salud mental de nuestros bomberos.

En nuestro país no contamos con leyes actuales que nos ayuden a mejorar la salud ocupacional y aún más a nuestros Bomberos, que a lo largo de toda su vida, está expuesto constantemente a peligros por las mismas condiciones de trabajo, cada emergencia es distinta a otra y se aborda de manera diferente, la responsabilidad que tiene cada uno, es un esfuerzo físico y mental para poder responder a la situación que se le presente y esto su vez se refleja en estrés por la suma de las situaciones vividas en el trabajo o en su vida personal.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en la compañía de bomberos Voluntarios 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia– 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión control sobre el trabajo y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión compensaciones del trabajo y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia.

Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión control sobre el trabajo y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia.

Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia.

Determinar relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión compensaciones del trabajo y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia.

Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

Debido a las características propias de las actividades diarias, el personal voluntario se encuentra expuesto a situaciones críticas y bajo estrés constante al prestar servicio las 24 horas del día y son los primeros en responder ante una emergencia, esto implica una gran responsabilidad, una alta concentración, así como un esfuerzo y/o agotamiento físico y mental, razón por la que existe la posibilidad de los factores de riesgos psicosociales afecten a los bomberos, manifestándose por síntomas de estrés posterior a las emergencias puesto que están expuestos a eventos traumáticos y que actualmente no cuentan con un apoyo psicológico.

#### **1.4.1. Teórico**

En lo teórico, permitirá ampliar los conocimientos sobre los problemas de salud y más aún los efectos a largo plazo como el síndrome de burnout en los bomberos y todo profesional que labora constantemente a un nivel alto de estrés en los servicios de emergencias o primera respuesta ante situaciones de emergencias médicas o desastres, afianzando las teorías existentes.

#### **1.4.2. Metodológico**

En lo metodológico, contribuirá a reafirmar la información relevante a través del método científico, de manera organizada y sistematizada, de tal manera que podamos encontrar una solución a este problema. También incrementará los conocimientos en las consecuencias sobre la salud en los bomberos puesto que aún no contamos con referencias sobre este tema y así mejorar las condiciones laborables en todas las compañías del Perú, como la calidad y el desempeño en cada una de las emergencias.

#### **1.4.3. Práctico**

En lo práctico, contribuirá aportar conocimientos en la salud, seguridad y el bienestar de los bomberos para así desarrollar estrategias en promoción y prevención en salud mental, así como la salud ocupacional, esto permitirá enfrentar la presión del trabajo, un mejor desempeño laboral que permitan afrontar todo tipo de situaciones de alto riesgo, así como diseñar estrategias que prevengan el estrés laboral, permitiendo mejorar su calidad de vida, así como su desempeño profesional. Además, generará un gran impacto en los bomberos puesto que el trabajo indica los factores de riesgo en la salud en el ambiente

laboral y ante situaciones de emergencia y así se tomen en cuenta la busca de instituciones de salud competentes para que intervengan conjuntamente con el Cuerpo de Bomberos en la calidad de vida y de trabajo.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

Durante el tercer trimestre del 2021

### **1.5.2. Espacial**

El Proyecto de investigación se llevará a cabo en la Compañía de Bomberos de Independencia ubicada en Jr. Los Tumbos 1ra Cdra S/N Espalda de la Municipalidad el Distrito de Independencia.

### **1.5.3. Recursos**

No se cuenta con información especializada, pero se revisará en diferentes bibliografías, ya sea de manera virtual o física.

## CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

**Rodríguez, et al., (12).** En su estudio del 2016 realizado México tuvo como objetivo “Determinar la relación entre los factores psicosociales laborales y el estrés en personal de enfermería”. El estudio es de tipo transversal y analítico, la muestra incluyó a 163 enfermeras de 21 servicios. El instrumento de Factores Psicosociales Laborales de Silva y la Escala de Síntomas de Estrés de Seppo Aro, la asociación entre ambas variables fue con el OR, con un intervalo de confianza de 95% y un valor de  $p < 0.05$ . Se concluye que si existe asociación entre factores psicosociales negativos y síntomas de estrés por ende se debe destacar las condiciones laborables, así como ofrecer capacitación acerca del manejo del estrés en el personal de enfermería.

**Güilgüiruca, et at., (13)** En su estudio del 2015 realizado en Chile tuvo como objetivo “Determinar la correlación entre riesgos psicosociales laborales y estrés percibido en trabajadores de una empresa del rubro eléctrico en Chile el 2015”. El estudio es de tipo descriptivo, transversal y se tuvo como población a 292 trabajadores. El instrumento que se utilizó fue SUSESO ISTAS-21, versión breve y la Escala de Estrés Percibido. En Los resultados se halló asociación estadística entre ambas variables, siendo la dimensión de mayor asociación el apoyo social. Se llegó a la conclusión que a medida que aumenta la percepción de riesgo de los factores psicosociales del trabajo, también aumentan sus niveles de estrés percibido con aspectos del contenido y organización del trabajo.

**Espinoza, (14).** En su investigación del 2020 realizado en Lima tuvo como objetivo “Identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en los colaboradores de un banco de la ciudad de Huancayo.” Realizó un enfoque cuantitativo y metodología deductiva correlacional, contó con 58 colaboradores como muestra. Se aplicó 2 Cuestionarios, para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (CoPsoQ-istas21) y la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Los resultados evidenciaron una significancia de 0.05 y una correlación de 0.547; lo cual indica que existe una relación significativa entre ambas variables. Se concluye que mientras existan un alto nivel de los factores de riesgos psicosociales mayores serán sus niveles de estrés.

**Bocanegra, (15).** En su investigación del 2019 realizado en Lima tuvo como objetivo “Determinar el nivel de riesgo psicosocial en la Compañía de Bomberos Voluntarios “Internacional 14” Breña – Lima. Realizó un enfoque cuantitativo, descriptivo. Tuvo como población a 59 bomberos voluntarios y como muestra a 46 bomberos. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el Cuestionario Factores Psicosociales en el Trabajo (versión adaptada). Se concluye que el nivel de riesgo psicosocial corresponde a un nivel moderado en un 76%, lo que nos indica que los riesgos alarmantes y que requieren atención son las labores y/o actividades desarrolladas en las distintas emergencias, por ende, corresponde de manera significativa, la población más vulnerable tanto físico como emocional.

**Yovera, (16).** En su investigación del 2019 realizado en Lima tuvo como objetivo es “Determinar los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo, Inseguridad, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, Doble Presencia y Estima, en los miembros de la Compañía de Bomberos Salvadora de Lambayeque N°88”. Realizó un estudio de tipo cuantitativo, de diseño descriptivo, transversal, Se utilizó como instrumento un cuestionario de ISTAS a los 25 bomberos. Se concluye que el 50% del objeto de estudio tiene riesgo alto, el 20% un riesgo medio, el 30% un riesgo bajo que corresponde a las exigencias psicológicas, seguido por el trabajo activo, inseguridad, apoyo Social y Liderazgo, doble presencia y estima. Se concluye que las condiciones que causan más estrés son: la falta de personal para cubrir el servicio, ver sufrir a un paciente y el realizar demasiadas tareas que no son de enfermería.

**Brocanto, (17).** En su investigación del 2018 realizado en Lima tuvo como objetivo “Determinar la asociación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en las enfermeras de una Clínica Privada Lima – Perú 2018”. Realizó un estudio con enfoque cuantitativo, correlacional. La población se conformó por 50 enfermeras de las cuatro sedes. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo y la Escala de Estrés laboral de la OIT – OMS. Sus resultados mostraron asociaciones entre las dos variables y las asociaciones positivas son carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales y papel académico, en cuanto al estrés laboral corresponde a un nivel bajo del 52%, el 32% un nivel intermedio, el 16% tiene estrés y ninguna enfermera percibió un nivel alto de estrés. Se concluyó que si existe

asocian entre ambas variables y que se deben de enfatizar las condiciones laborales y proporcionar capacitaciones acerca del manejo del estrés.

**Abanto, (18).** En su investigación del 2018 realizado en Lima tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018”. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, se utilizó la técnica encuesta. La población fue conformada por 50 enfermeras. Para la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y teniendo como confiabilidad (Coeficiente Alfa de Cronbach) de 0.857 en la primera variable y 0.8470 en la segunda variable. Los resultados fueron que existe relación positiva y débil ( $Rho=0,317$ ;  $p<0,05$ ), entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral. Se concluye que a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial mayor es el estrés laboral que sufren las enfermeras en el centro quirúrgico.

**Machicado, (19).** En su investigación del 2017 realizado en Lima tuvo como objetivo “Determinar los factores de riesgo psicosocial que se relacionan con el estrés laboral del profesional de Enfermería en los servicios de Emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno”. El diseño metodológico es descriptiva, correlacional, comparativo, la técnica para la recolección de datos fue la encuesta, y se aplicó 2 cuestionarios (factores de riesgo psicosocial intralaboral y la evaluación del estrés). La población muestral fue de 17 profesionales de enfermería. Los resultados muestran en el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en EMG, el 42% presentan riesgo alto y muy alto y el 80% de UCI riesgo muy alto; en el control

sobre el trabajo, el 67% de EMG riesgo muy alto y el 40% de UCI riesgo alto y muy alto; en demandas del trabajo, el 83.3% en EMG y el 80% de UCI riesgo muy alto. El nivel de estrés el 50% del servicio de EMG y el 40% de UCI un nivel de estrés alto. Se concluye que existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Teoría de Calixta Roy**

Callista Roy, en su Modelo de Adaptación, se centra en 5 componentes: paciente, meta, salud, ambiente y la función de su trabajo y para cada componente se utilizan mecanismos de afrontamiento y los métodos de adaptación.

El individuo es un ser biopsicosocial que posee un vínculo constante con el medio ambiente que lo rodea por lo cual a través del método de adaptación en el área fisiológica, que hace referencia a las necesidades básicas del hombre, el área de autoimagen que es la representación mental de uno mismo, el área de dominio del rol que se basa en las conductas sociales y emocionales con otros individuos y el área de interdependencia que son las acciones positivas que establece con los demás ya sea de su propia imagen y/o el manejo de cada rol que desempeña en la sociedad. (20).

Esta Teoría, se relaciona con este trabajo ya que nos permite conocer las reacciones de nuestro organismo en el proceso de adaptación a las diversas situaciones que se puedan presentar en el servicio de emergencia, existiendo factores físicos y sociales

## **Modelo de Robert Karasek**

Robert Karasek, en su modelo demanda-control- apoyo social, es el más utilizado en salud pública desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son permanentes y enfatiza las características psicosociales del entorno laboral. Ha sido el modelo más influyente en la investigación sobre el entorno psicosocial de trabajo (21).

### **2.2.1. Variable 1: Factores de riesgos psicosociales**

Se refiere a las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, así como la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, teniendo en cuenta las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal que pueden influir en el estado de salud y bienestar de las personas (22).

Estos factores pueden mejorar el crecimiento individual cuando son positivos, en cambio cuando son negativos dañan la salud y el bienestar. Por ende, el riesgo psicosocial corresponde el origen de estrés laboral y que tiene la capacidad de producir daño físico, psicológico y social (23).

#### **2.2.1.1. Causas**

Existen múltiples causas, pero los más relevantes son; las condiciones laborables, las relaciones sociales en el entorno laboral, así como la modalidad de contrato y el rendimiento del individuo (24).

### **2.2.1.2. Dimensiones**

#### **Exigencias psicológicas**

Es el exceso por trabajar bajo presión, de manera poco regulada (callarse una opinión, no poder transmitir sentimientos y emociones, etc.). Como consecuencia, la persona puede sufrir de estrés, fatiga e incluso enfermedades crónicas (25).

#### **Control sobre el trabajo**

Hace referencia a la autoridad para ejecutar las tareas relacionadas al trabajo, así como a capacidad y destreza del individuo. La influencia en el trabajo, las posibilidades de desarrollo y sentido de trabajo son uno de los indicadores más notables (26).

#### **Apoyo social**

Constituye el aspecto funcional de la interacción entre las personas, sin embargo, el sentimiento de grupo es un elemento emocional, así como el cargo o función que desempeña jerárquicamente los compañeros de trabajo y los jefes (27).

#### **Compensaciones en el trabajo**

Es el equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo y que constituye el eje central del “modelo esfuerzo – recompensa”. Las dos compensaciones más relevantes para el ser humano es el reconocimiento al mérito , la estabilidad laboral y la remuneración salarial que pueda ser percibida por la persona (28).

#### **Doble presencia**

En este punto abarca el desinterés e intranquilidad por la demanda de actividades en el hogar que logran perjudicar el cumplimiento de sus funciones laborables.

Evidenciándose más a menudo en las damas por las tareas del hogar y el rol como esposa inclusive como madre y/o cuidadora (29).

#### **2.2.1.3. Factores protectores**

El INSSST reconoce como factores protectores en el trabajo las normas legales evidentes para el reconocimiento por un buen desempeño en el trabajo, su crecimiento profesional, así como un ambiente y cultura organizacional que valore al trabajador, puesto tiene pro en el crecimiento del trabajador y en la consolidación de la compañía (30).

#### **2.2.1.4. Consecuencias**

Son condiciones derivadas de situaciones psicosociales desfavorables y que resultan inevitables no perjudicar la salud y el bienestar del trabajador, lo más relevante tenemos al estrés, la insatisfacción laboral, los problemas interpersonales, la desmotivación la carga y fatiga mental, etc. (31)

### **2.2.2. Variable 2: Estrés laboral**

Para la OIT, el estrés es “la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias, recursos y capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias”. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando el conocimiento y las habilidades para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa o excedan las capacidades del trabajador (32).

### **2.2.2.1. Causas**

Los estresores más importantes tienen que ver con la sobrecarga y el clima laboral, la excesiva responsabilidad, la sobrevaloración del éxito o fracaso que cada uno tiene de sus tareas cotidianas. Al ser elementos que traen mucha preocupación, los denominamos estresores directos. (33).

### **2.2.2.2. Síntomas**

A mediano plazo, el estrés en el trabajo puede producir diversas patologías de carácter leve. Si el estrés persiste durante meses o años produce enfermedades de mayor importancia y gravedad (34).

### **2.2.2.3. Dimensiones**

#### **Desgaste emocional**

Se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales, es decir, que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismo a nivel afectivo (35).

#### **Insatisfacción por la retribución recibida**

Hace alusión a una percepción injusta por parte del empleador respecto al esfuerzo invertido en su trabajo con su retribución, así como la frustración en sus capacidades como profesional lo cual lo lleva a tener sentimientos de insatisfacción (36).

#### **Insatisfacción por las condiciones laborales**

Hace mención del malestar que experimenta el trabajador en su entorno laboral, en los cuales la higiene, la seguridad, los equipos, la infraestructura y las instalaciones vienen a ser determinantes, para afectar la salud física y emocional (37).

### **Falta de motivación para el desempeño**

En los ambientes laborales, la falta de motivación constituye un elemento desencadenante de estrés, sobre todo cuando la entidad no brinda autonomía, confianza o avances relevantes para sus trabajadores (38).

### **Exceso de demandas laborales**

La sobrecarga en el trabajo, también llamado trabajo expandido, es entendido como la situación en que el trabajador aumenta por voluntad propia o por determinación del empleador la carga horaria, este hecho puede representar un riesgo, ya que pueden exigir mucho a su organismo (39).

### **Demérito profesional**

El desmerito hace referencia a la desvalorización asociada al autoanálisis del individuo y descuide su percepción de autoeficacia, sabotando sus propios esfuerzos (40).

#### **2.2.2.4. Consecuencias**

Se manifiestan a través de síntomas psicossomática, patologías físicas y mentales. En el ámbito laboral se alude a la reducción de la productividad, aumento de quejas, de ausentismo laboral, justificaciones de salud entre otros (41).

## **2.3 Formulación de Hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia– 2021

No Existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021

Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión control sobre el trabajo y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021

Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021

Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión compensaciones del trabajo y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021

Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021

## **CAPITULO III: METODOLOGIA**

### **3.1. Método de investigación**

En la investigación el método es deductivo ya que utiliza la deducción o sea el encadenamiento lógico de proposiciones para llegar a una conclusión.

### **3.2. Enfoque de la investigación**

Esta investigación es de enfoque cuantitativo porque lleva a obtener y estudiar de las investigaciones resultados que corresponden a los objetivos y se emplea la recopilación de datos para ser medida estadísticamente (Hernández, 2014, p.99).

### **3.3. Tipo de investigación**

Es La investigación aplicada se caracteriza por la forma en que analiza la realidad social y aplica sus descubrimientos en la mejora de estrategias y actuaciones concretas, en el desarrollo y mejoramiento de éstas, lo que, además, permite desarrollar la creatividad e innova. (Vargas, 2009, p. 5).

### **3.4. Diseño de la investigación**

Es correlacional de corte transversal, porque orienta a determinar la relación que existe entre 2 o más variables ya que nos permite abordar fenómenos reales, cotidianos y las variables independientes generen cambios en la variable dependiente; según su diseño es no experimental, porque la variable no es manipulada. (Ferreira,2003, p.5).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

La población muestral: En este estudio está conformada por 50 bomberos activos voluntarios que prestan servicio en la compañía de bomberos de Independencia en un rango de edad de 18 a 50 años, con grado de instrucción desde secundaria completa, superior técnica y universitaria.

Los criterios de inclusión y exclusión son los siguientes:

#### **a) Criterios de inclusión**

- ✓ Bomberos operativos (cubriendo turno)
- ✓ Bomberos que firmen en consentimiento informado

#### **b) Criterios de exclusión:**

- ✓ Bomberos inoperativos u ausentes (motivos laborales, personales, licencias)
- ✓ Bomberos que no firmen en consentimiento informado

### 3.6. Variables y operacionalización

#### **Variables 1: “Factores de riesgos psicosociales “**

**Definición conceptual:** Son las condiciones que se presentan en el entorno laboral y básicamente en la parte organizacional y las actividades que realiza, así como su entorno social y van a afectar al trabajador tanto físico, mental y social (22)

**Definición operacional:** Son las condiciones que se presentan en el entorno laboral y social que afectan a los bomberos en lima, que serán medidas mediante un instrumento para identificar las 5 dimensiones establecidas: exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones del trabajo y doble presencia.

#### **Variables 2: “Estrés laboral “**

**Definición conceptual de variable 2:** Son cambios físicos y psicológicos debido a las exigencias del trabajo y que afecta negativamente la salud mental y física, puesto que no pueden afrontar de manera adecuada y se manifiesta con diferentes reacciones fisiológicas (32)

**Definición operacionalización: :** Son cambios físicos y psicológicos debido a las exigencias del trabajo que realiza el bombero puesto que acuden a emergencias en lima y que afectan negativamente la salud mental y física del personal, las respuestas de cada individuo serán medidas mediante un instrumento para identificar las 6 dimensiones establecidas: desgaste emocional, insatisfacción por la retribución recibida, insatisfacción por las condiciones laborales, falta de motivación para el desempeño, exceso de demandas laborales y el demérito profesional.

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

Variable 1: La técnica que se utilizará para la recolección de los datos será la encuesta.

Variable 2: La técnica que se utilizará para la recolección de los datos será la encuesta.

#### 3.7.2. Descripción de instrumentos

Para la variable “**Factores de riesgos psicosociales**” se utilizará el cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ) que fue adaptado por Abanto (2018) del cuestionario original de Moncada, Llorens, Kristensen y Vega. (2011)

La ficha que se utilizará consta 5 dimensiones con un total de 20 ítems que se agrupan de la siguiente manera:

Exigencias psicológicas (5 ítems), control sobre el trabajo (5 ítems), apoyo social (5 ítems), compensaciones del trabajo (3 ítems) y doble presencia (2 ítems), en el cuales corresponden a una escala de 5 niveles de medición: Siempre (5 pts.), muchas veces (4pts.), a veces (3 pts.), pocas veces (2pts.) y nunca (1pto.)

Se evaluará con puntajes comprendidos entre rangos para su posterior interpretación:

- Bajo (20 - 46)
- Medio (47 - 73)
- Alto (74- 100)

Para la variable “**estrés laboral**” se usará la ficha técnica del cuestionario de estrés laboral elaborado por de Hernández, Ortega y Reidl en el año 2012, que fue adaptada por

Abanto (2018). El instrumento se agrupa en 6 dimensiones con un total 38 ítems, los cuales corresponden:

Desgaste emocional (11 ítems), insatisfacción por la retribución recibida (6 ítems), insatisfacción por las condiciones laborales (5 ítems), falta de motivación para el desempeño (6 ítems), exceso de demandas laborales (6 ítems) y el demérito profesional (4 ítems), los cuales corresponden a una escala de 5 niveles de medición: Siempre (5 pts.), muchas veces (4pts.), a veces (3 pts.), pocas veces (2pts.) y nunca (1pto.)

Se evaluará con puntajes comprendidos entre rangos para su posterior interpretación:

- Bajo (38 - 88)
- Medio (89 - 139)
- Alto (140- 190)

### **3.7.3. Validación**

En ambas variables del estudio “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018”, la validez de contenido se realizó mediante el juicio de expertos, en la que participaron 3 profesionales para la evaluación del instrumento que dictaminaron la aprobación y aplicación.

### **3.7.4. Confiabilidad**

En la investigación se aplicará mediante el “Coeficiente Alfa de Cronbach” la cual mide la confiabilidad del instrumento, como resultado la fiabilidad fue de 0.857 y de 0.870, lo cual nos indica que es confiable y que están correlacionadas las variables.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

#### **3.8.1. Procesamiento y recolección de datos**

Para iniciar el presente proyecto de investigación, se enviará una solicitud al Primer jefe de la Compañía de bomberos voluntarios, para obtener la autorización, para llevarse a cabo el proyecto de investigación. Una vez acordada la autorización elevarán la solicitud a Universidad Norbert Wiener en el área de Coordinación de Investigación para hacer conocimiento que se realizará un proyecto de investigación.

#### **3.8.2. Procesamiento y análisis de datos**

Se utilizará la estadística descriptiva, lo cual permitirá utilizar tablas y gráficos para representar las variables que se evidenció en el programa de Microsoft Excel 2010 y Spss 22.

### **3.9. Aspectos éticos**

Se tomará en cuenta para el desarrollo del proyecto de investigación, la aceptación del profesional de enfermería de salud ocupacional en la participación del estudio, para lo cual se informará en objetivo del estudio y posteriormente se realizará el formato de consentimiento informado.

Se aplicará los cuatro principios bioéticos de enfermería:

- Beneficencia: Se alude hacer el bien, ayudar al individuo y evitar perjudicarlos.
- No – maleficencia: Se basa principalmente en no hacer daño lo cual está implícito obrar bien y no el mal.

- Autonomía: Este principio se basa en la facultad que tiene la persona para obrar según su criterio puesto que el ser humano es libre de expresar sus pensamientos, tomar acciones, siempre y cuando se respete las ideas de los demás.
- Justicia: Se centra en la moral y tratar a cada individuo como corresponda, evitando desigualdades y respetando siempre la verdad.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2020					2021							
	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A
Planteamiento o formulación del Problema	X												
Determinación del Propósito y Objetivos	X												
Desarrollo del Marco Teórico		X											
Elaboración de los Antecedentes		X	X										
Elaboración de la Base Teórica		X	X										
Desarrollo de las Variables				X	X								
Desarrollo de Materiales y Métodos				X	X	X							
Operacionalización de las Variables				X	X	X	X						
Desarrollo del Diseño de estudio					X	X	X						
Formulación del Cronograma de actividades y Presupuesto					X	X	X	X					
Desarrollo de las Consideraciones Éticas							X	X	X				
Desarrollo de las Referencias Bibliográficas		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Remisión y Presentación del Trabajo Académico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Aprobación del proyecto													X

## 4.2. Presupuesto

	ITEM	valor
Bienes		
1	Memoria USB 8 Gb	35 soles
2	Laptop	2500 soles
3	Hoja bond A4	10 soles
4	Útiles de escritorio	15 soles
Servicios		
5	Luz	50 soles
6	internet	50 soles
7	Impresiones	50 soles
	<b>TOTAL</b>	<b>2710 SOLES</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. La Organización Internacional del Trabajo. Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo. 1.<sup>a</sup> ed. Ginebra:OIT;2017
2. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes 2019. [Internet]. 2020[Consultado 3 Oct 2020]. Disponible en: [Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes \(ESENER\); nota informativa - Salud y seguridad en el trabajo - EU-OSHA \(europa.eu\)](#)
3. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Efectos sobre la Salud de los Riesgos Psicosociales en el trabajo. [Internet]. 2018[Consultado 3 Oct 2020]. Disponible en:[El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general \(insst.es\)](#)
4. Gómez C. Víctimas del estrés, 40 por ciento de los trabajadores del país, asegura la OIT. La Jornada. [Publicación periódica en línea]2016.Marz[consultado 2020 set 30]. Disponible en:<https://www.jornada.com.mx/2016/03/28/politica/008n1pol>
5. Pan American Health Organization. Workplace stress takes a toll on individuals, employers and societies. Washinton,DC: PAHO/WHO;2016
6. Instituto Mexicano de Seguro Social. Estrés laboral: Salud en línea. México: IMSS;2019
7. Carcelén D. Estrés, la enfermedad que quema al bombero. España. [Publicación periódica en línea] 2018. Febrero 10. [consultado 2020 set 29]. Disponible en: <https://diariosanitario.com/estres-la-enfermedad-que-quema-al-bombero/>
8. Astorga A. El impacto y cuidado de la salud mental en bomberos e intervinientes. Formación de seguridad laboral. [Publicación periódica en línea]2017.May[consultado 2020 set

- 29];(152) 28-31. Disponible en: <https://www.seguridad-laboral.es/revistas/fsl/152/files/assets/basic-html/page-28.html>
9. Garrido. Siete riesgos psicosociales enfrentan las empresas. El peruano. [Publicación periódica en línea]2020.Jun[consultado 2020 set 29]. Disponible en:[Siete riesgos psicosociales enfrentan las empresas \(elperuano.pe\)](https://www.elperuano.pe)
  10. Mardojai. Síndrome de burnout: cuando el estrés afecta nuestra salud emocional. Enfoques Perú. [Publicación periódica en línea]2020.Jun[consultado 2020 set 29]. Disponible en: <https://enfoquesperu.com/sindrome-de-burnout-cuando-el-estres-afecta-nuestra-salud-emocional/>
  11. Ministerio de salud. Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del covid – 19: Guía técnica. Perú: MINSA;2020
  12. Rodríguez M. Factores Psicosociales Y Estrés En Personal De Enfermería De Un Hospital Público De Tercer Nivel De Atención. [Publicación periódica en línea]2016.Jul-set [consultado 2021 jul 15];(13) 9-14..
  13. Güilgüiruca M. Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile., Med segur. trab., Madrid , v. 61, n. 238, p. 57-67, marzo 2015
  14. Espinoza L. Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un Banco de Huancayo, 2020 [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicóloga]. Huancayo: Universidad Continental;2016
  15. Bocanegra E. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una clínica privada. lima – Perú 2018. [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo;2018

16. Yovera, Factores de riesgos psicosociales en los miembros de la compañía de bomberos salvadora lambayeque n° 88. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en salud ocupacional]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo;2019
17. Brocanto E. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una clínica privada. Lima – Perú 2018. [Tesis para optar el grado el título profesional de enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo;2018
18. Abanto M.Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. [Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo;2018
19. Machicado Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital regional manuel nuñez butrón puno - 2016. [Tesis para optar el grado de licenciado de enfermería]. Lima: Universidad Nacional del Antiplano;2017
20. Fundamentos UNS. Modelo de Calixta Roy. 2012. [En línea] [Consultado el 03 de octubre del 2020]. Disponible en: <http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/callista-roy.html>
21. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Riesgos psicosociales: el modelo demanda control-apoyo social. ISNT; 2001. Notas Técnicas de Prevención
22. Camacho A y Mayorga D. Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Rev. Prolegómenos Derechos y Valores. 2017 Jul-Dic 40: 159-172.
23. Gil-Monte P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev. peru. med. exp. salud publica. 2012 Jun; 29(2): 237-241.

24. Hurtado, Paredes, Miranda, Donaire, Gonzáles y Giner. Análisis de los factores psicosociales en los profesionales de enfermería de una UCI polivalente, en Murcia, España del Hospital Universitario Morales Meseguer. [Internet]. 2014 marzo [fecha de acceso 1 enero 2021]  
Disponibile en: <https://core.ac.uk/download/pdf/225604158.pdf>
25. Cornejo N. las 5 dimensiones del riesgo psicosocial en el entorno laboral. HpiLatam [Publicación periódica en línea]2019.Agost[consultado 2020 enero 9].  
Disponibile en: [Las 5 dimensiones del riesgo psicosocial en el entorno laboral | HPI \(hpilatam.com\)](#)
26. Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. (2005). ISTAS21. Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). Archivos de prevención de riesgos laborales, 8(1), 23.
27. Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. (2005). ISTAS21. Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). Archivos de prevención de riesgos laborales, 8(1), 24.
28. Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud. Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales.2015
29. Castillo M. Riesgo psicosocial en los trabajadores de un hospital público – 2018. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019
30. Astudillo P, Alarcón A, Lema M. Protectores de estrés laboral: percepción del personal de enfermería y médicos. Rev. Cienc. enferm.2009: Ene 19; 15(3): 111-122.

31. Fundación para la prevención de riesgo laborales. Riesgos relacionados con la psicología. Factores psicosociales. [En línea] [Consultado el 10 de enero del 2021]  
  
Disponible en: [Factores psicosociales – Riesgos Laborales \(saludlaboral.org\)](http://saludlaboral.org)
32. Organización Internacional del Trabajo; Estrés Laboral, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe
33. Hospital Alemán. [internet]. Servicio de Psiquiatría. Estrés laboral. [Consultado: 2020 set 28]. Disponible en: <https://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/estres-laboral-por-que-se-produce/>
34. Centro de Manuel escudero. [internet]. Psicología clínica y psiquiatría. Estrés laboral. 2019.[Consultado: 2020 set 28]. Disponible en: <https://www.manuelescudero.com/estres-laboral-que-es-causas-sintomas-y-como-gestionarlo/>
35. Preciado M, Pozos B, Colunga C, Vázquez J y Ávalos M. Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos.2017: enero 24;(2), 1-11
36. Barriga A y Rendón A. Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico c del distrito de arequipa, 2016. Tesis para obtener el Título Profesional de: Licenciada en Administración de Negocios. Arequipa. Universidad Católica San Pablo.
37. Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. 210. [Consultado: 2020 Oct 1]. Disponible: [Microsoft Word - HWP Spanish for posting.DOC \(who.int\)](#)

38. Peña C. La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Madrid. Universidad Pontificia Comillas.2015
39. Garcia M y Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. . [internet]. [Consultado: 2021 enero 08]. Disponible en:  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
40. Hernández A, Ortega Rosa y Reidl Lucy, Validación Del Instrumento De Estrés Laboral Para Médicos Mexicanos. En-claves del Pensamiento. 2012; 6(11):113-129.
41. Duran M. bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Rev. Nacional de Administración .2010 En-Jun; 1 (1) :71-84

## **ANEXOS**

## ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>FORMULACION DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTEIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGIA DE ESTUDIO</b>
<p><b>Problemas General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia– 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en los bomberos voluntarios de Independencia</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Riesgo psicosocial</b></p> <p>Exigencias psicológicas</p> <p>Control sobre el trabajo</p> <p>Apoyo social</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <p>Es de tipo aplicada</p> <p><b>Método y diseño de investigación</b></p> <p>Es deductiva, correlacional de corte transversal, no experimental</p>

<p><b>Problemas específicos 1</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021?</p>	<p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y estrés laboral en los bomberos Voluntarios de Independencia.</p>	<p><b>Hipótesis específica 1</b></p> <p>Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021</p>	<p>Compensaciones en el trabajo</p> <p>Doble presencia</p> <p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Estrés laboral</b></p> <p>Desgaste emocional</p> <p>Insatisfacción por la retribución recibida</p>	<p><b>Población y muestra</b></p> <p>La población muestral: En este estudio está conformada por 50 bomberos activos de la compañía de bomberos voluntarios de Independencia en Lima.</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Para la variable factores de riesgo</p>
<p><b>Problemas específicos 2</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión control sobre el</p>	<p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión</p>	<p><b>Hipótesis específica 2</b></p> <p>Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial según la</p>		

<p>trabajo y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021?</p> <p><b>Problemas específicos 3</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social y estrés laboral e en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021?</p>	<p>control sobre el trabajo y estrés laboral en los bomberos Voluntarios de Independencia.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social y estrés laboral en los bomberos voluntarios de Independencia.</p>	<p>dimensión control sobre el trabajo y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b></p> <p>Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021</p>	<p>Insatisfacción por las condiciones laborales Falta de motivación para el desempeño Exceso de demandas laborales Demérito profesional</p>	<p>psicosociales se utilizará el cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ) para la variable estrés laboral se utilizará la técnica del cuestionario del estrés laboral elaborado por Hernández, Ortega y Reidl, ambos adaptados por Abanto.</p>
---	--	--	---	--

<b>Problemas específicos 4</b>	<b>Objetivo específico 4</b>	<b>Hipótesis específica 4</b>		
<p>¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión compensaciones del trabajo y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021?</p>	<p>Determinar relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión compensaciones del trabajo y estrés laboral en los bomberos voluntarios de Independencia.</p>	<p>Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión compensaciones del trabajo y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021</p>		

<b>Problemas específicos 5</b>	<b>Objetivo específico 5</b>	<b>Hipótesis específica 5</b>		
<p>¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia – 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y estrés laboral en los bomberos voluntarios de Independencia.</p>	<p>Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia– 2021</p>		

**ANEXO B: OPERACIONALIZACION DE VARIABLE**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA	CRITERIO VALORATIVO		
Factores de riesgos psicosociales en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia -2021	Los factores de riesgo psicosociales son las condiciones que se presentan en el entorno laboral y social que afectan a los bomberos en lima, que serán medidas mediante un instrumento para identificar las 5	Son las condiciones que se presentan en el entorno laboral y social que afectan a los bomberos en lima, que serán medidas mediante un instrumento para identificar las 5	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	1	Ordinal	Bajo	[38 – 88]		
				Exigencias emocionales	2-4					
				Ritmo de trabajo.	5					
			Control sobre el trabajo	Influencia en el trabajo	6				Regular	[89 – 139]
				Posibilidades de desarrollo	7-8					
				Control sobre los tiempos	9					
				Sentido del trabajo	10					
			Alto	[140 – 190]						

al y las actividades que realiza, así como su entorno social y van a afectar al trabajador tanto físico, mental y social	dimensiones establecidas.	Apoyo social	Claridad de rol	11			
			Conflicto de rol	12			
			Calidad de relaciones	13-14			
			Calidad del liderazgo	15			
		Compensaciones del trabajo	Inseguridad	16			
			Condiciones de trabajo	17			
			Reconocimiento	18			
		Doble presencia	Carga de tarea doméstica	19			
			Preocupación por las tareas domésticas	20			

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA	CRITERIO VALORATIVO
Estrés laboral en la compañía de bomberos voluntarios de Independencia-2021	Son cambios físicos y psicológicos debido a las exigencias del trabajo y que afecta negativamente la salud mental y física, puesto que no pueden afrontar de	Son cambios físicos y psicológicos debido a las exigencias del trabajo que realiza el bombero puesto que acuden a emergencias en lima y que afectan negativamente la salud mental	Desgaste emocional	Agotamiento	1-4	Ordinal	Bajo Regular Alto	[20 – 46] [47 – 73] [74 – 100]
				Enojo	5-8			
				Evasión.	9-11			
			Insatisfacción por la retribución recibida	Retribución no equitativa	12-14			
				Indiferencia de los superiores	15-16			
				Desanimado para mejorar	17			

	manera adecuada y se manifiesta con diferentes reacciones fisiológicas	y física del personal, las respuestas de cada individuo serán medidas mediante un instrumento para identificar las 6 dimensiones.	Insatisfacción por las condiciones laborales	Valoración de las condiciones	<b>18-20</b>			
				Desanimó	<b>21-22</b>			
			Falta de motivación para el desempeño	Abandono	<b>23-26</b>			
				Frustración	<b>27</b>			
				Insatisfacción	<b>28</b>			
			Exceso de demandas laborales	Sobrecarga laboral	<b>29-32</b>			
				Falta de concentración	<b>33-34</b>			
			Demérito profesional	Falta de reconocimiento	<b>35-36</b>			
				impotencia	<b>37-38</b>			

## ANEXO C: CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

La respuesta del cuestionario servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud.

Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

No	DETALLE	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1 : EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS</b>						
<b>Exigencias cuantitativas</b>						
<b>1</b>	¿Su trabajo requiere atención constante?					
<b>Exigencias emocionales</b>						
<b>2</b>	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
<b>3</b>	En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?					
<b>4</b>	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
<b>Ritmo de trabajo</b>						

5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
<b>DIMENSION 2: CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>						
<b>Influencia en el trabajo</b>						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?					
<b>Posibilidades de desarrollo</b>						
7	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
8	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
<b>Control sobre los tiempos</b>						
9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera					
<b>Sentido del trabajo</b>						
10	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?					
<b>DIMENSIÓN 3 : APOYO SOCIAL</b>						
<b>Claridad del rol</b>						
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
<b>Conflicto del rol</b>						
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que debería de hacerse de otra manera?					

<b>Calidad de relaciones</b>						
<b>13</b>	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?					
<b>14</b>	¿Entre compañeros y compañeras se ayudan en el trabajo?					
<b>Calidad de liderazgo</b>						
<b>15</b>	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?					
<b>DIMENSIÓN 4: COMPENSACIONES DEL TRABAJO</b>						
<b>Inseguridad</b>						
<b>16</b>	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					
<b>Condiciones de trabajo</b>						
<b>17</b>	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?					
<b>Reconocimiento</b>						
<b>18</b>	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
<b>DIMENSIÓN 5: DOBLE PRESENCIA</b>						
<b>Carga de tareas domesticas</b>						
<b>19</b>	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
<b>Preocupación por las tareas domesticas</b>						
<b>20</b>	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

## ANEXO D: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

A continuación, se presenta una serie de alternativas vinculadas al estrés laboral. Le agradeceremos que responda marcando con un aspa en la que considere mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

No	DETALLE	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1 : DESGASTE EMOCIONAL</b>						
<b>Agotamiento</b>						
<b>1</b>	Termina agotado emocionalmente al final de la jornada.					
<b>2</b>	Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.					
<b>3</b>	Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.					
<b>4</b>	Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.					
<b>Enojo</b>						
<b>5</b>	Me enojo con facilidad en el trabajo					
<b>6</b>	Estoy anímicamente agotado por mi trabajo.					
<b>7</b>	Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.					

8	Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero					
<b>Evasión</b>						
9	Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad.					
10	Me siento sin ganas de ir a trabajar					
11	Me siento tenso sólo de pensar en mi trabajo					
<b>DIMENSION 2: INSATISFACCIÓN POR LA RETRIBUCIÓN RECIBIDA</b>						
<b>Retribución no equitativa</b>						
12	Es insuficiente la retribución (reconocimiento, incentivos, o premios, etc.) que recibo por mi esfuerzo.					
13	Para ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.					
14	Es insuficiente el pago que recibo.					
<b>Indiferencia de los superiores</b>						
15	El esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.					
16	Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.					
<b>Desanimo para mejorar</b>						
17	Sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales.					

<b>DIMENSIÓN 3 : INSATISFACCIÓN POR LAS CONDICIONES LABORALES</b>						
<b>Valoración de las condiciones</b>						
<b>18</b>	Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.					
<b>19</b>	Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.					
<b>20</b>	Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.					
<b>Desanimo</b>						
<b>21</b>	Soy indiferente ante lo que me desagrada de mi trabajo.					
<b>22</b>	El tiempo en el que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.					
<b>DIMENSIÓN 4: FALTA DE MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO</b>						
<b>Abandono</b>						
<b>23</b>	Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.					
<b>24</b>	Estoy harto de mi trabajo.					
<b>25</b>	Tengo ganas de cambiar de trabajo.					
<b>26</b>	Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.					
<b>Frustración</b>						
<b>27</b>	Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.					
<b>Insatisfacción</b>						
<b>28</b>	Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en esta institución.					

<b>DIMENSIÓN 5: EXCESO DE DEMANDAS LABORALES</b>						
<b>Sobrecarga laboral</b>						
<b>29</b>	Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.					
<b>30</b>	Son excesivas las tareas a realizar					
<b>31</b>	Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.					
<b>32</b>	Pienso que son demasiadas actividades las que realizo.					
<b>Falta de concentración.</b>						
<b>33</b>	Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.					
<b>34</b>	Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario					
<b>DIMENSIÓN 6: DEMÉRITO PROFESIONAL</b>						
<b>Falta de reconocimiento</b>						
<b>35</b>	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.					
<b>36</b>	Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado.					
<b>Impotencia</b>						
<b>37</b>	Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.					
<b>38</b>	Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.					

## **ANEXO E: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimados Bomberos.

Soy la Licenciada de Enfermería Sandy Yeline Diaz Avila de la Universidad Norbert Wiener de la especialidad en Salud Ocupacional, responsable del proyecto de investigación titulado: Factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los bomberos voluntarios en la compañía de Independencia – 2021

La presente es para invitarle a participar del estudio, el cual tiene como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en los bomberos Voluntarios de la Compañía de de Independencia – 2021

Para poder participar del estudio Ud. Tendrá que llenar el cuestionario de manera anónima sobre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral, el cual le demandará un tiempo promedio de 20 minutos.

La información de Ud. Brinde al estudio será de uso exclusivo del investigador y se mantendrá la debida confidencialidad.

Su participación es voluntaria y puede decidir retirarse del estudio en cualquier etapa de este, sin que esto afecte de alguna manera la calidad de atención o tenga alguna repercusión en la evaluación que recibe dentro de la Compañía de Bomberos.

Por participar del estudio Ud. no recibirá ningún beneficio, salvo la satisfacción de contribuir con esta importante investigación.

Yo, ..... dejo constancia que se me han explicado en que consiste el estudio titulado “Factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los bomberos voluntarios en la compañía de Independencia – 2021” realizado por la Licenciada de Enfermería de especialidad en Salud Ocupacional Sandy Yeline Diaz Avila.

He tenido el tiempo y la oportunidad de realizar los cuestionarios con relación al tema, las cuales fueron respondidas de formas clara.

Se que mi participación es voluntaria, que los datos que se obtengan se manejan confidencialmente y que en cualquier momento puedo retirarme del estudio.

Por todo lo anterior doy mi consentimiento voluntario para participar en el presente estudio.

\_\_\_\_\_  
Nombre y apellidos del participante  
participante

\_\_\_\_\_  
Firma del

Fecha:    /    /

DNI:

