



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“ESTRÉS Y DEPRESIÓN EN LOS BOMBEROS DE LA COMPAÑÍA
SALVADORA CHINCHA B-38, CHINCHA 2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Evelyn Elizena Huamán Aliaga

Trabajo de Investigación para optar el Título Profesional de Licenciada en
Psicología

Docente asesor:

Mg. Giorgio Alexander Quije Cárdenas
Código ORCID N° 0000-0002-9450-671X

Chincha, Ica, 2022

JURADOS:

- Dra. Juana María Marcos Romero
- Mg. Margarita Doris Zaira Sacsi
- Mg. Juan Carlos Ruiz Ocampo

Dedicatoria

*A la compañía de Bomberos
Salvadora Chincha B-38*

Agradecimiento

Le agradezco a mis padres y a mis hermanos por apoyarme en las diferentes circunstancias que se me presentaba, su apoyo es doblemente valorado ya que estamos pasando momentos críticos por la pandemia del COVID - 19.

A mi esposo y a mi hija que siempre estuvieron acompañándome en el proceso de la carrera, a mi asesor y al Dr. Marcos Magallanes, amigo que me acompañó desde el inicio de la carrera.

Resumen

La presente investigación se realizó con la finalidad de medir la relación existente entre los niveles de estrés y depresión en los bomberos de la Compañía Salvadora Chincha B-38 en el año 2020, para lo cual se consideró una muestra de 44 bomberos. Se obtuvieron 43 participantes, mediante una invitación a participar en el estudio a un universo de 50 bomberos, por medio de un formulario virtual, por la coyuntura pandémica, que contenía la Escala de estrés laboral (OIT/OMS) y el Inventario de Beck – II de Depresión.

Mediante la investigación que fue de tipo descriptivo correlacional transversal no experimental, se obtuvo como resultado la existencia de correlación entre las variables Estrés y Depresión con un coeficiente Rho de Spearman $r_s = 0,510^{**}$ que lo ubica en un nivel de correlación moderada y una significancia $p = 0,000$ con el que se valida la hipótesis de estudio.

De esta manera se concluye que existe una relación entre el estrés y la depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38, en el año 2020. Por lo que se recomienda, realizar actividades que conlleven a que los bomberos puedan afrontar adecuadamente el estrés para evitar que desemboque en depresión en niveles elevados que podría acarrear consecuencias fatales.

Palabras clave: Estrés, depresión, bomberos voluntarios.

ABSTRACT

The present investigation was carried out in order to measure the relationship between the levels of stress and depression existing in the firefighters of Compañía Salvadora Chincha B-38 in 2020, for which a sample of 44 firefighters was considered. 43 participants were obtained, by means of an invitation to participate in the study to a universe of 50 firefighters, by means of a virtual form, due to the pandemic situation, which contained the Job Stress Scale (ILO / WHO) and the Beck Inventory - II Depression.

Through the research that was of a descriptive, non-experimental cross-sectional correlational type, the result was the existence of a correlation between the variables Stress and Depression with a Spearman Rho coefficient $r_s = 0.510^{**}$ that places it at a moderate level of correlation and significant significance. $p = 0.000$ with which the study hypothesis is validated.

In this way, it is concluded that there is a relationship between stress and depression in the firefighters of the company Salvadora Chincha B-38, in the year 2020. Therefore, it is recommended to carry out activities that lead to the firefighters being able to cope properly stress to prevent it from leading to depression at high levels that could lead to fatal consequences.

Keywords: Stress, depression, volunteer firefighters.

ÍNDICE GENERAL

Resumen	iii
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
2.1. Descripción del problema	13
2.2. Pregunta de investigación general.....	15
2.3. Problemas específicos.....	15
2.4. Justificación e Importancia	15
2.5. Objetivo general.....	16
2.6. Objetivos específicos.....	17
2.7. Alcances y limitaciones.....	17
III. MARCO TEÓRICO	19
3.1. Antecedentes.....	19
3.2. Bases teóricas	25
3.3. Marco Conceptual.....	37
IV. METODOLOGÍA	39
4.1. Tipo y nivel de investigación	39
4.2. Diseño de investigación	39
4.3. Población y muestra	39
4.4. Hipótesis general y específicas	40
4.5. Identificación de las Variables	42
4.6. Operacionalización de Variables	43
4.7. Recolección de datos.....	46
V. RESULTADOS	47
5.1. Presentación de resultados	47
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	63
6.1. Análisis descriptivo de los resultados	63
6.2. Comparación de resultados con marco teórico.....	63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	67
ANEXOS	70
Anexo 01: Matriz de Consistencia	71
Anexo 02: Instrumento de recolección de información	74
Anexo 03: Base de datos.....	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Matriz de operacionalización de variables	43
Tabla N° 02: Prueba de normalidad	47
Tabla N° 03: Distribución de frecuencias del nivel de estrés	48
Tabla N° 04: Distribución de frecuencias del nivel de depresión	49
Tabla N° 05: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Clima organizacional	50
Tabla N° 06: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Estructura organizacional	51
Tabla N° 07: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Territorio organizacional	52
Tabla N° 08: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Tecnología.....	53
Tabla N° 09: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Influencia del líder	54
Tabla N° 10: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Falta de cohesión	55
Tabla N° 11: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Respaldo del grupo.....	56
Tabla N° 12: Distribución de frecuencias del nivel de depresión en la dimensión Cognitivo-Afectivo.....	57
Tabla N° 13: Distribución de frecuencias del nivel de depresión en la dimensión Somático-Motivacional.....	58
Tabla N° 14: Correlación de las variables	59
Tabla N° 15: Correlación entre las dimensiones Clima organizacional y Cognitivo-Afectivo.....	60
Tabla N° 16: Correlación entre las dimensiones Influencia del líder y Somático- Motivacional	61
Tabla N° 17: Correlación entre las dimensiones Respaldo del grupo y Somático- Motivacional	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01: Distribución de frecuencias del nivel de estrés	48
Gráfico N° 02: Distribución de frecuencias del nivel de depresión	49
Gráfico N° 03: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Clima organizacional.....	50
Gráfico N° 04: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Estructura organizacional	51
Gráfico N° 05: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Territorio organizacional	52
Gráfico N° 06: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Tecnología	53
Gráfico N° 07: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Influencia del líder	54
Gráfico N° 08: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Falta de cohesión	55
Gráfico N° 09: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Respaldo del grupo	56
Gráfico N° 10: Distribución de frecuencias del nivel de depresión en la dimensión Cognitivo-Afectivo	57
Gráfico N° 11: Distribución de frecuencias del nivel de depresión en la dimensión Somático-Motivacional.....	58

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral, en la actual era del conocimiento, producto de la globalización es un problema con cada vez mayor presencia en los diferentes modos de trabajos, tanto en los países con altos índices de desarrollo económico, como en los sub desarrollados. En Gran Bretaña, las psicopatologías como la ansiedad, depresión y el estrés son las causas principales por las que los trabajadores dejan de asistir a sus centros de labores. En Canadá se reportó en el año 2006, que un 31% de trabajadores expresaron que en sus respectivos centros de trabajos se encuentran situaciones que les provocan grados considerables de estrés. (organización Mundial de la Salud, 2006).

En muchos países de América Latina, las compañías de bomberos se conforman por miembros voluntarios, lo que implica que además de su labor como bomberos, la gran mayoría, tienen una profesión que ejercen para su sustento económico. Si bien, el ser bombero no es un trabajo remunerado también se puede considerar que tiene esencia laboral, por lo que desde el punto de vista laboral las posibilidades de estrés y depresión se ven duplicadas, por un lado, en sus centros de trabajos que conforma su sustento económico, y por otro la compañía de bomberos con todas las implicancias que conlleva y que deben afrontar.

La presente investigación se encuentra estructurada en las siguientes partes:

I Introducción: Introduce al lector al trabajo de investigación y donde se informa el contenido del mismo.

II Planteamiento del problema: Que contiene la descripción del problema, las preguntas de investigación, la justificación e importancia, los objetivos y los alcances y limitaciones.

III Marco teórico: Conformado por los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual.

IV Metodología: Donde se describe el tipo, nivel y diseño de la investigación, la población y muestra empleada, las hipótesis, las variables y su operacionalización y la recolección de datos.

V Resultados: Donde se muestran las frecuencias, porcentajes y correlaciones para las pruebas de las diferentes hipótesis.

VI Análisis de los resultados: Que contiene el análisis descriptivo de los resultados y la comparación de los mismos con el marco teórico.

Referencias bibliográficas.

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia.

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 03: Base de datos.

Finalmente se incluye el informe del turnitin.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Descripción del problema

En Estados Unidos, de enero a noviembre de 2018 fallecieron 109 bomberos, de los cuales 45 muertes fueron suicidios por causa de depresión o estrés post traumático según estadísticas de la ONG Firefighter Behavioral Health Alliance (France 24, 2018). La constante exposición al riesgo, contacto frecuente con la muerte, labores en jornadas interminables que pueden sobrepasar las veinticuatro horas, sufrir daños físicos que los imposibiliten seguir con sus actividades, entre otros aspectos, los llevarían a la determinación de quitarse la vida.

En la mayoría de países latinoamericanos, el ser bombero es una labor de voluntarios, a diferencia de Estados Unidos, lo que conlleva a tener una doble vida laboral (Céspedes, 2020). Con ello, cabe la posibilidad de duplicarse la probabilidad de enfrentarse a situaciones estresantes.

Las labores de los bomberos voluntarios no tienen horarios definidos, ellos no perciben pago alguno por su trabajo como bomberos, siempre son testigos del sufrimiento de los rescatados en vida y de las familias de los que no tuvieron la misma suerte, además se ven envueltos en la impotencia ante la desolación provocada por las catástrofes (Curilem, Almagia, Yuing y Rodríguez, 2014). Así mismo la labor bomberil puede producir en ellos trastorno de sueño hasta un nivel crónico, pudiendo ocasionar fallas en el sistema inmunológico, accidentes laborales, cambios de temperamentos, malas tomas de decisiones, etc. (Willing, 2019).

En el Perú, el Cuerpo General de Bomberos forma parte del ministerio del Interior, del cual recibieron un presupuesto de 120 millones de soles en el año 2019 del que solo ejecutó el 40% (Infodefensa, 2019). Esto denota una falta de capacidad de gestión para el gasto presupuestal. A causa de ellos y otras circunstancias, las diferentes compañías a nivel

nacional se encuentran desabastecidos de equipos de protección personal, así como sus instalaciones en condiciones inadecuadas. De las 243 compañías a nivel nacional, ninguna de ellas recibió mantenimiento alguno en estos años, cualquier necesidad es cubierta por los mismos miembros de las respectivas bases (El Comercio, 2020). La sociedad es testigo, por los medios de comunicación, de las necesidades básicas no satisfechas en las diversas compañías, hechos que posibilitan las latentes situaciones en que los miembros se vean afectados por niveles altos de estrés. En esta coyuntura, ¿Quién podría negar la necesidad de un área psicológica dentro de las compañías de bomberos del país? Esta área debiera ser permanente para que se pueda tener un seguimiento psicológico constante. El estrés y la depresión tendrán sus raíces, no solo en el que hacer bomberil, que además es voluntario, sin ninguna remuneración; sino también en la vida de ciudadano común que tiene familia, trabajo, interrelación social, religioso, necesidades económicas, anhelos, etc, que contribuirán, en conjunto, a la aparición y desarrollo de las psicopatologías en cuestión.

De igual forma, en la compañía de bomberos de la localidad de Chinchá se pueden ver las causas de estrés mencionados, como equipos en mal estado y desgastados, entre otros (Correo, 2019). Muchos de los bomberos de la compañía B-38 sufren de cambios emocionales, que podrían afectar su estado mental, por lo que se percibe en cada individuo diferentes maneras de expresar su estrés a consecuencias de cada momento vivido en cada época. No todos son conscientes de sus estados emocionales, por tal motivo sus reacciones podrían ser contraproducentes, cabiendo la posibilidad de llegar a niveles altos de estrés y quizás hasta la depresión. En ese sentido, los bomberos deben estar aptos para realizar los primeros auxilios psicológicos en sus diferentes intervenciones. Así mismo los bomberos son capacitados y entrenados con frecuencia, por lo cual tienen que organizar sus tiempos para asistir a dichas actividades que les ayuda a desempeñarse de manera eficiente y a obtener los ascensos respectivos. Esto último podría convertirse en un factor de estrés, porque la mayoría laboran en empresas que muchas veces se niegan a dar los permisos, corriendo el riesgo de no entrenarse y no capacitarse.

2.2. Pregunta de investigación general

Las preguntas de investigación constituyen interrogantes que necesitan ser contestadas. Su presencia no demuestra la existencia de un problema que justifica la investigación(Arias, 2012).

La pregunta general planteada para esta investigación es la siguiente:

P.G. ¿Cuál es la relación entre el estrés y la depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020?

2.3. Problemas específicos

P.E. 1 ¿El clima organizacional interfiere en el área cognitivo-afectivo en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020?

P.E. 2 ¿Cómo influye el líder en el área somático-motivacional de los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020?

P.E. 3 ¿Existe relación entre el respaldo del grupo y el área somático-motivacional en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38 Chincha 2020?

2.4. Justificación e Importancia

La siguiente investigación se realizó a través de teorías y conocimientos psicológicos y estadísticos para determinar la relación entre el estrés y la depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38 en el presente año.

La labor de los bomberos es totalmente voluntaria, por lo que, para obtener su sustento económico deben ejercer otras labores en diferentes empresas sea como independientes o dependientes. Ello duplica las posibilidades de llegar a tener grados significativos de estrés y depresión, potenciados por las vivencias propias de la actividad bomberil en la que hay riesgo constante. Viendo que, en la compañía, no existe un área psicológica, y por lo tanto tampoco un seguimiento psicológico, de modo que no se conoce el estado mental de cada bombero, se hace necesario la realización de evaluaciones sobre el estado mental de los miembros, y según los resultados, poder realizar acciones que aseguren el equilibrio de quienes brindan un servicio tan importante a la sociedad.

El estrés y la depresión pueden influir en gran medida al desarrollo de enfermedades de carácter somático que los bomberos pueden desconocer. En ello radica la necesidad de tener una fuente de información al respecto que se ve satisfecho mediante la realización de esta investigación, que a su vez servirá de base para futuros trabajos que redundan en beneficio personal y familiar de cada miembro de la compañía y en beneficio de toda la sociedad chinchana debido a que tendrán a su servicio bomberos en un mejor estado psicosomático.

2.5. Objetivo general

Los objetivos son aspiraciones que se pretenden lograr para alcanzar un propósito. En el caso de las investigaciones, dicho propósito es en el sentido de obtener conocimiento nuevo. (Arias, 2012).

Se han planteado los siguientes objetivos para la presente investigación:

O.G. Determinar la relación de estrés y depresión en los bomberos de la compañía salvadora chincha B-38-Chincha 2020.

2.6. Objetivos específicos

O.E. 1 Identificar el nivel de interferencia del clima organizacional en el área cognitivo-afectivo en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020.

O.E. 2 Describir la influencia del líder en el área somático-motivacional de los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020.

O.E. 3 Identificar la relación entre el respaldo del grupo y el área somático-motivacional en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38 Chinch 2020.

2.7. Alcances y limitaciones

Los alcances de la presente investigación son:

- a. Tuvo como población de estudio a 50 bomberos de la compañía B38 “Salvadora Chinch” de todos los rangos.
- b. Teóricamente ratifica la confiabilidad del Cuestionario de estrés laboral (OIT-OMS) y del Inventario de Beck – II sobre la depresión.
- c. El resultado del análisis e interpretación de los datos obtenidos muestran la relación existente entre los niveles de estrés y depresión actuales de los bomberos de la compañía B38 “Salvadora Chinch” que participaron en el estudio. Dicho resultado se obtuvo respetando los procedimientos de manera responsable de modo que ello redunde en un aporte epistemológico de interés social.

Las limitaciones de la investigación fueron:

- a. La cantidad de bomberos participantes no pudo ser mayor debido a que muchos no asisten de manera regular a la base, en otros casos debido a la edad y habiéndose realizado la aplicación de los

instrumentos de manera virtual, sus habilidades, en muchas ocasiones nulas en este entorno no les permitieron realizarlas. La coyuntura pandémica que estamos viviendo fue otro factor para no alcanzar el total de participantes planteada, siendo riesgoso realizar la aplicación de manera presencial, más aún, el evitar la mayor cantidad posible de contacto personal constituye un acto de responsabilidad social.

- b. A consecuencia del uso de la tecnología virtual, dos participantes enviaron el formulario incompleto. A ellos se les pidió que lo completaran pero no se tuvo respuesta, por lo que de 45 recepciones solo se consideraron 43 para el estudio, uno menos que la muestra requerida.
- c. No se tuvo la certeza de que todos los integrantes de la compañía, mediante la base de datos telefónica empleada para la divulgación del link de aplicación de los instrumentos, hayan recibido el mensaje de solicitud virtual para la participación en esta investigación, ya que siempre hay la posibilidad de que algunos hayan cambiado de número telefónico por diversas razones.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Internacionales

Barán (2018), en su tesis “Estrés y Ansiedad”, presentada en la universidad Rafael Landívar de Guatemala, con el fin de lograr la licenciatura en Psicología, empleó un tipo de investigación cualitativa descriptiva para estudiar los niveles de ansiedad y estrés en alumnos de un colegio de la localidad de san Antonio en Suchitepéquez, mediante el uso del STAI-82 Inventario Autoevaluativo de Ansiedad y Escalas de apreciación del estrés (AE), concluyendo que los niveles de ansiedad y estrés en los estudiantes tenían un porcentaje elevado que consistió en un 75%, en promedio.

Gonzales (2014), en su investigación denominada “Estrés y desempeño laboral” presentada en la Universidad Rafael Landívar para alcanzar el título de Psicóloga Industrial/Organizacional, empleó el tipo de investigación explicativa para establecer la correlación entre estrés y desempeño laboral en 100 trabajadores de una empresa denominada Serviteca Altense S.A, en el que, para recolectar la información, utilizó la escala de Apreciación del estrés (EAE), concluyendo que, a pesar que se cambian de área a los trabajadores, igualmente, tienen un nivel de estrés que confirma la hipótesis alterna, validada por un nivel Alpha de 0.05. Ello demuestra que existe correlación entre las variables estudiadas.

Sanchez (2009), en su investigación sobre el estrés laboral y el desempeño realizada en colaboradores de la empresa “Sualupell Curtiduría Suárez S.A.” en la ciudad Boliviana de Ambato, presentada en la Universidad Católica Boliviana, empleó un enfoque cuantitativo para determinar la influencia de la variable estrés laboral en el desempeño de 40 trabajadores de la mencionada empresa. Para lo cual se valió de las técnicas como la observación y la encuesta, concluyendo que existe estrés

en sus trabajadores, y es un problema que se hace visible por la baja producción, así como también influye en los accidentes de trabajo y en el bajo rendimiento de los colaboradores, lo que, por consiguiente, ocasiona pérdidas económicas a la empresa.

Henao, Martinez, Merchán, & Ramirez (2019), realizaron su tesis denominada “Causas del estrés laboral en los trabajadores caso Centinela”, en una empresa privada de seguridad, que fue presentada en la Universidad Jorge Tadeo Lozano de Bogotá, en el que empleó el tipo de investigación descriptiva no experimental cuantitativa, para determinar los estresores laborales en 53 empleados calificados como “casos centinelas” tras la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial a 247 colaboradores en el año 2017. Para la recolección de datos emplearon el cuestionario Karasek – THEORELL de estrés laboral, concluyendo que el estrés laboral ocasionado en los trabajadores fue por falta de comunicación hacia sus superiores por ello no tienen un buen clima laboral. Dado los resultados no hay niveles altos en demanda psicológica, ya que los trabajadores hacen diferentes labores.

Vidal (2018), en su tesis titulada “Estudio del estrés laboral en las pymes en la provincia de Zaragoza”, presentada en la Universidad Zaragoza, para optar el título doctoral. Tuvo como objetivo, tras la revisión de los planes preventivos sobre el estrés laboral, analizar y estudiar las actividades de las PYMES Zaragozana. Su población fue de 88114 empresas, siendo su investigación de tipo descriptivo-inferencial. Concluyo lo siguiente: El individuo en cada etapa de la vida atraviesa distintas presiones que traen consecuencias de estrés. Muchos se ven estresados en la etapa de trabajo, es ahí que, a pesar de tener una adaptación, no se sienten muy bien preparados para muchas cargas laborales, lo que genera el estrés.

Rodrigues, Lago, Almeida, Ribeiro, & Mesquita (2020), en su investigación sobre el Estrés y depresión, con el objetivo de observar la existencia de estrés y la presencia de depresores en 163 docentes de un

centro de educación pública de Teresina, Piauí, Brasil. Mediante la aplicación de la Escala de estrés percibido (EEP) y el Inventario de depresión de Beck (IDB), concluyo que el estrés tiene relación con los síntomas de depresión, con un valor de significancia $p = 0,000$, asimismo el valor del coeficiente de correlación Rho de Pearson fue $r = 0,596^{**}$ ubicándolo en un nivel de correlación moderada. Los puntajes obtenidos de estrés y depresión fueron casi al mismo nivel, siendo los de niveles bajos los porcentajes mayores y, en el caso de los niveles altos, en estrés cero docentes y uno solo en depresión, por el cual dan una alerta y proponen crear programas de acciones para prevenir a los maestros a que no lleguen al estrés y depresión elevados y así puedan tener un mejor rendimiento en su labor de enseñanza.

Garay (2005), en su tesis doctoral sobre Niveles de Depresión, autoestima y estrés presentada en la Universidad Iberoamericana de México, teniendo como objetivo comparar los grados de incidencia de los trastornos mencionados entre dos grupos conformados por 444 trabajadoras del hogar, en total, un grupo que percibe remuneración y el otro que no. Para lograrlo realizó un estudio correlacional, empleando, para la recolección de datos, la Escala de Acontecimientos productores de Estrés de Caballo, el Instrumento de Auto-concepto real e ideal de Valdez (1994) y la Escala para la Auto-medición de la Depresión de ZUNG. Concluyendo que existe una diferencia notable entre las tres variables, sin embargo, los niveles de depresión son altos en ambos grupos. Por otro lado, la agresión física es el primer estresor encontrado que también afecta a ambos grupos.

Díaz (2015), realizó una investigación para lograr la Maestría en Psicología, tratando sobre la depresión y sus factores asociados, presentado en la Universidad Nacional de Colombia, valiéndose de 100 estudiantes del mismo como muestra para el estudio. El diseño empleado fue de estudio exploratorio. El instrumento utilizado fue la Encuesta Bienestar en la UN. Obteniendo como resultado que se evidenció un porcentaje moderado de depresión en los estudiantes universitarios. Hubo resultados

relevantes en el que no se encontraron estudiantes de sexo femenino relacionado con una depresión. Por otro lado, tampoco interfirió en los estratos socio-económicos.

3.1.2. Nacionales

Ponce (2020), en su tesis titulada “Síntomas de trastorno de estrés postraumático y calidad de vida en bomberos con diferentes niveles de carga laboral”, con el que logró el título de Licenciado en Psicología, presentada en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, con la intención de investigar la existencia de relación entre las dos variables de estudio en un grupo de 116 bomberos de Lima, empleando la Escala de Impacto del Evento Revisada para el Perú (IES-R; Gargurevich, Luyten, Fils, & Corveleyn, 2009), observó que el 100% de participantes obtuvieron bajo nivel de sintomatología de TEPT, de igual manera, obtuvieron correlaciones negativas, entre sintomatología de TEPT y CV, al realizar la comparación de ambos grupos, el grupo con alto nivel de carga laboral obtuvo alto nivel de evitación, a diferencia del grupo con baja carga laboral.

Rodriguez & Saldaña (2012), en su tesis titulada “Síndrome de Burnout y clima Organizacional en bomberos voluntarios Trujillo. 2011”, presentada en la Universidad Nacional de Trujillo con el que logró la licenciatura en Enfermería, estudió en una muestra de 79 bomberos voluntarios de la ciudad de Trujillo con la finalidad de determinar la relación entre sus dos variables de estudios. Para ello aplicó el Inventario de Maslach Burnout Inventory (mbi), concluyendo que los niveles de la dimensión agotamiento emocional y despersonalización eran bajos, y en cuanto a la dimensión realización personal el grado de incidencia fue el nivel medio. La investigación encontró un nivel significativo de correlación entre sus variables de estudio.

Vilela (2019), realizó una investigación sobre el autocuidado para el manejo del estrés laboral crónico, estudiando a personal bomberil de la compañía de Pueblo Libre con la finalidad de lograr la licenciatura en Arte y Diseño Empresarial en la universidad San Ignacio de Loyola. El objetivo de dicho estudio fue sacar a luz las deficiencias del personal asistencial de emergencias en cuanto a las actitudes personales frente a la presencia de estrés crónico. Para ello realizó un estudio de tipo descriptivo, concluyendo que los participantes del estudio, tras la charla realizada, lograron identificar los principales estresores y sus causas, logrando una satisfacción del 80% sobre la actividad realizada.

Sereno (2019), en su tesis titulada "Modos de afrontamiento del estrés en cuerpo de bomberos voluntarios - Chimbote, 2017", presentado en la Universidad San Pedro de Chimbote para lograr el licenciamiento en Psicología, empleó una muestra de 32 integrantes de la compañía, buscando describir los modos de afrontamiento del estrés empleados por ellos. Para tal fin realizó una investigación básica descriptiva transeccional aplicando el Cuestionario de Modos de Afrontamiento del Estrés (Carver et. al, 1989), concluyendo que los individuos de la compañía de bomberos se enfrentan a diversos niveles de estrés, lo que genera un problema en los estilos de afrontamiento a poner en prácticas.

Vargas Polanco (2018), realizó un estudio sobre niveles de estrés, depresión y ansiedad en 68 estudiantes de Medicina de la Universidad Nacional del Altiplano en Puno relacionándolos con el estado Nutricional, con el fin de lograr la obtención del título de Médico Cirujano. Para ello realizó un estudio analítico deductivo transversal, aplicando una ficha de evaluación nutricional y el DASS 21; llegando a la conclusión de que el 73.5% de evaluados tienen estrés mientras que el 25% presentaron características de estrés, y el 1.5% presentaron un problema clínico.

Quispe (2016), en su tesis "Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima", presentada en la Universidad Autónoma del Perú con el fin de obtener la licenciatura en

Psicología, tuvo como objetivo explicar la relación entre las variables mediante un estudio de tipo descriptivo correlacional y explicativo no experimental transversal. De una muestra de 168 trabajadores concluyó que existe relación entre las variables estudiadas, recomendando mejorar la variable independiente para reducir el nivel de estrés.

3.1.3. Regionales o locales

Huamán (2018), en su tesis titulada “Nivel De Estrés Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería Del Hospital Rene Toche Groppo De La Provincia De Chincha 2018”. Presentada en la Universidad Inca Garcilaso De La Vega, con la finalidad de lograr el título de Lic. De Enfermería. Empleando una muestra de 77 trabajadores a quienes se aplicó THE NURSING STRESS SCALE (ST), de Gray-Toft y Anderson, y una ficha de observación. Concluyó que existe una correlación de 0.694 entre sus variables de estudios con una significancia menor de 0.01, dando por validada su hipótesis principal. Teniendo sus porcentajes más altos en el nivel medio de estrés con un 50,65%, un 29,87% en nivel alto y un 19,48% en nivel bajo.

Martinez (2017), en su tesis titulada “Estrés académico en los estudiantes de primer a cuarto ciclo de la Universidad Autónoma de Ica, 2017”, presentada en la misma Universidad del estudio con la finalidad de lograr la licenciatura en Psicología, buscó determinar el nivel de estrés académico en una muestra de 94 estudiantes mediante la investigación descriptivo no experimental transversal, donde aplicó el Inventario SISCO para obtener la información pertinente. De este modo concluyó que las evaluaciones y la cantidad de labores académicas elevadas contribuyen a la presencia de niveles de proporción alta de estrés a causa de falta de estrategias de afrontamiento adecuadas

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Estrés

Feldman (2014), señala que el estrés esta siempre en la vida de cada individuo porque cada día nos enfrentamos a diferentes situaciones, por lo que es frecuente la presencia de momentos amenazadores o días muy difíciles. Cada individuo percibe el momento de la mejor manera para que así sienta felicidad, una activación emocional y una alegría que los haga sentirse bien. En estudios realizados por algunos psicólogos consideran que la vida del individuo está basada, en momentos repetidos en la que reciben amenazas a los que se enfrentan para adaptarse de manera que el organismo se encuentre preparado para dar una respuesta consciente o inconsciente.

Lazarus y Folkman (1986), señalan que el estrés es producto de las influencias del entorno cotidiano en el que el individuo se desenvuelve. Se produce cuando las situaciones problemáticas superan la capacidad de afrontamiento del individuo, teniendo injerencia en los ámbitos cognitivo y emocional.

Según Bruce S.T (2000) el individuo puede crear una situación estresante sin reales causas, producto de su propia sugestión, que recaerán consecuencias negativas en las áreas físicas y de conducta. Genéricamente se diagnostica por la presencia de glucocorticoides y catecolamina en diferentes niveles.

Hans Selye (1926) lo define como un efecto de situaciones estresantes. El estrés lo percibe como una relación causa – efecto entre el entorno ambiental y las cualidades individuales de las personas.

Davis y Palladino (2008) lo conciben como un resultado orgánico del cuerpo frente a determinadas situaciones. El agotamiento, la fatiga, pérdida de apetito y la fiebre, se presentan como síntomas comunes sumado a los

causados por las enfermedades propias de cada persona. Los experimentos que realizó Hans Selye demuestran este hecho, y afirma que los elementos estresores provocan una respuesta fisiológica del organismo, determinando así la fisiología del estrés.

Distrés y Eustrés

Selye (1926), clasifica al estrés en positivo, denominado eustrés, y negativo, denominado distrés. Siendo el positivo un motivador que impulsa a cumplir con las tareas de manera consciente, a diferencia del negativo que la imposibilita creando reacciones negativas psicósomáticas, muchas de ellas de manera inconsciente.

Tipos de estrés

La Asociación Americana de Psicología (2020) considera tres tipos de estrés:

- a. Estrés agudo:** Es la forma de estrés más común, y de fácil tratamiento. El pasado más reciente y el futuro más cercano implican en su aparición por lo que es considerado de efecto a corto plazo. En dosis pequeñas, este tipo de estrés tiene influencia positiva, puede crear expectativas que ayuden a lograr tareas de manera eficaz; en dosis abundantes, cambio puede resultar abrumador y agotador produciendo agonía emocional, caracterizado por la irritabilidad, ansiedad y depresión; problemas musculares en diferentes partes del cuerpo; problemas estomacales y sobre excitación que eleva la presión sanguínea, provoca transpiraciones anómalas, escalofríos, migrañas, etc.

- b. Estrés agudo episódico:** Este tipo de estrés lo sufren las personas que tienen estrés agudo constante. Al tener preocupaciones constantes a corto plazo sus vidas se ven desordenadas, caóticas, y en crisis, ya que asumen muchas responsabilidades que les

imposibilita una organización eficaz. A causa de su estrés constante se les encuentra siempre agitados, irritables, tensos, ansiosos y con mal carácter. Se mueven de un lugar a otro, tienen constantes premuras, sus relaciones sociales se ven dañadas a causa de la aparente de la personalidad que proyectan. Los que sufren de este tipo de estrés, además, ven siempre el peligro a cada instante comparable a actitudes paranoicas, y suelen acusar a otros como causantes de sus desgracias. Sufren de agitación, dolores de cabeza, migrañas, hipertensión, dolor de pecho en niveles considerables. Para tratarlos se necesita un tiempo considerable que puede prolongarse a varios meses, siempre con ayuda profesional.

- c. Estrés crónico:** Este tipo de estrés produce un desgaste agotador que se presenta año tras año produce daños a largo plazo el sujeto se ve inmerso en la pobreza, disfuncionalidades sociales y familiares y encuentra infelicidad en todo su entorno. Se produce cuando no se logra salir de los estados depresivos las exigencias con contenido estresor se amplían a periodos interminables que el individuo ve imposible de resolver como muchas veces causando desmotivación para lograr soluciones. Las causas se pueden enraizar en el pasado infantil, en traumas interiorizadas que se mantienen impregnadas en la psique del individuo afectando su personalidad presente. El estrés crónico puede ser ignorado por el que lo padece debido a que es un problema presente de manera constante, a tal punto que forma parte de la vida cotidiana. Su desencadenamiento suele ser dramática mediante suicidio, violencia familiar, ataque fulminante al corazón, apoplejía y hasta el cáncer. Tanto el físico y la mente sufren el flagelo del enfrentamiento ante los agentes estresores a largo plazo. Su tratamiento es complicado requiere la participación médica, tratamiento de la conducta y guías en el manejo del estrés.

Fases del estrés

El estrés, según Melgosa (2002), tiene siempre un impulsor por lo que no aparece de la nada. La persona tiene la capacidad de identificar los signos que ponen en peligro a su estado de equilibrio. Melgosa propone tres fases del estrés que son las siguientes:

- a. **Fase de alarma:** En esta fase se reconoce claramente la aparición de un factor estresor por medio de reacciones fisiológicas como primeros síntomas que ponen a la persona en alarma percibido la señal primaria es posible afrontarla buscando realizar acciones convenientes, de manera que el estrés no logre materializarse. Solo cuando la persona se ve abrumada por el agente primigenio de alarma y no logre contenerlo, el estrés recién se hará presente.
- b. **Fase de resistencia:** esta fase se encuentra un paso más allá de la alarma. El sujeto se ve superado por situaciones humanamente imposible de afrontar con éxito, puede verse motivado, pero lo invaden pensamientos negativos que lo hacen dudar del logro de sus tareas.
- c. **Fase de agotamiento:** Es la etapa terminal en el que se presentan diferentes síntomas tales como fatiga, ansiedad y depresión, de manera conjunta o individualmente. La fatiga en el estrés no se supera con descanso y/o sueño puesto que incluye un gran afluente mental. Por lo general se producen junto con el arranque de ira, estados nerviosos, propensión a la irritación, tensión, que desembocan en un deterioro físico y mental. La ansiedad se produce al enfrentarse a situaciones variadas simultáneas. También, el sujeto puede autogenerarse estado de ansiedad ante eventos que por lo general no le causarían ningún estado estresante. En un estado de depresión no se logra motivación positiva, lo abruma los pensamientos pesimistas y de autoevaluación negativa y

sentimientos que van en contra de su propio ser. El insomnio es un síntoma frecuente.

Estrés laboral

Es producto de exigencias que están más allá de las capacidades cognitivas y praxeológicas del trabajador. Dichas situaciones configuran pruebas a ser vencidas, poniendo a prueba su fortaleza. El estrés laboral es productos de perfecciones relacionadas al entorno de un centro de trabajo, en el que el empleado percibe desinterés de parte de sus superiores y compañeros de labores, teniendo presiones que restan libertad de decisión y ejecución que van en contra del logro satisfactorio de objetivos laborales. (Leka et al., 2004).

Estresores laborales

Está constituido por las causas que generan estrés dentro del entorno de trabajo. Pudiendo derivar desde las características de orden institucional como individual del personal. Según Leka, Griffiths y Cox (2004) nos muestran las siguientes posibles causas:

- a. Mala organización:** Deficiente organización del entorno de trabajo tanto desde el punto de vista del empleado como del institucional.
- b. Exigencias y presiones:** Presión para el cumplimiento de las tareas debido a exigencias de parte de los superiores y de los objetivos institucionales.
- c. Falta de apoyo:** Tanto de los compañeros como de las jefaturas, a las iniciativas proactivas o al no compartir experiencias para ayudar en el logro de los objetivos. También se puede ver como falta de apoyo a las fallas logísticas en la provisión de materiales necesarios para las labores.

- d. Incapacidad profesional:** Muchos trabajadores ven sobrepasados sus conocimientos por los requerimientos profesionales que la labor encomendada exige, lo que produce retraso o fracaso en el cumplimiento de las mismas.
- e. Falta de libertad de decisión:** El exceso de control y los paradigmas enraizados, muchas veces desfasados, no permiten el desarrollo proactivo del trabajador y puede ir en contra de su necesidad de superación. Así se crea una resistencia al cambio que hoy en día es un factor negativo a superar.
- f. Tareas desagradables:** Ciertas labores pueden resultar desagradables o tornarse desagradables con el pasar del tiempo, ya sea por las características propias de la labor, por el deterioro del entorno físico o de las relaciones interpersonales.
- g. Tareas monótonas, aburridas y triviales:** Desarrollar las mismas labores día tras día degenerando hasta la insensibilización e irritabilidad, crea sensación de estancamiento.
- h. Exceso o escasez de trabajos:** En ciertas personas se crea un mal estar al no tener nada que hacer, pues tienen la sensación de estar perdiendo el tiempo. Contrariamente el tener exceso de trabajo crea descontrol y angustia por verse superado y se avizora un inminente fracaso.
- i. Horarios de trabajos estrictos o inflexibles:** Si bien es importante tener una disciplina y responsabilidad con respecto a la relación trabajo-remuneración, el trabajador no deja de ser humano. Esta condición le hace susceptible de tener imprevistos y necesidades ajenas a sus funciones laborales, el no ser considerado por las políticas institucionales va creando y haciendo crecer sentimientos de inconformidad que podrían evidenciarse en cualquier momento.

- j. Jornada de trabajo muy largas o fuera del horario normal:** Nuevamente la condición humana del trabajador no permite su sobreesfuerzo, en realidad hasta las máquinas necesitan descanso y mantenimiento para poder cumplir con su función.
- k. Actividad poco valorada:** Sentir que lo que se hace no tiene razón de ser o no aporta de la manera que se espera genera desmotivación y decaimiento.
- l. Remuneración por trabajo a destajo:** Si bien este tipo de compensación por la labor es por mutuo acuerdo, es decir que el trabajador acepta las condiciones que ello ocasiona, no deja de crear un ambiente propicio para la generación de preocupación. Esta preocupación, además, será constante en el trabajador ya que si no produce no recibe pago alguno.
- m. Estar a cargo de personal:** Las interrelaciones humanas son siempre complicadas, es poco probable que todos estén de acuerdo con todo. El encargado de un grupo de personas se ve en constante cuestionamiento personal y cuestionado y criticado por parte de sus dirigidos, situación que requiere de un temple y manejo del estrés para ser sobrellevado eficazmente.
- n. Atención al cliente:** Atender necesidades y problemas ajenos de manera constante lleva el deterioro de la empatía, llegando hasta límites del maltrato al cliente.
- o. Dificultades interpersonales entre compañeros de trabajo:** Los malos entendidos y celos profesionales crean tensión en las relaciones entre colaboradores. No todas las personas afrontan positivamente a estas diferencias.
- p. Violencia, acoso e intimidación:** Generalmente dada desde un superior hacia su subordinado.

- q. Ausencia de flujogramas de procesos:** El flujograma de cada proceso reduce el tiempo del trámite y en hora el agotamiento mental del trabajador.
- r. Liderazgo deficiente:** El líder debe ser un modelo a seguir, si su imagen se ve degradada crea incertidumbre en el personal a su cargo.
- s. Objetivos difusos:** Producto de falta de planificación y comunicación adecuada. Todos los trabajadores deben conocer la finalidad de su labor.
- t. Contraposición entre familia y trabajo:** Las exigencias laborales, generalmente sobrecargadas, o que la labor conlleva acciones con las que la familia no está de acuerdo producen tensiones en el hogar que se trasladan al centro de labores y viceversa.

Efectos del estrés laboral

Las consecuencias del estrés laboral van a afectar indefectiblemente a dos dimensiones. El trabajador no será el único afectado, sino que también se verán los efectos en la producción de la institución. (Azcona et al., 2016).

Es así como Azcona et al (2016) los clasifican en consecuencias individuales y consecuencias organizacionales:

Consecuencias Individuales:

- a.** Se pone en acción los sistemas nerviosos vegetativos (cardiovascular, metabólico, respiratorio y suprarrenal) y central (amígdala, hipotálamo e Hipocampo).
- b.** Afecciones psicosomáticas.

Los autores proponen una subdivisión de los efectos en el individuo en dos tipos, de acuerdo a su presencia temporal, en consecuencias a corto plazo y a largo plazo.

Consecuencias a corto plazo

- Dolores de cabeza.
- Dolores musculares.
- Calambres en cuello, hombros y brazos.
- Cansancio.
- Desconcentración.
- Frustración, irritación y enfado.
- Llanto frecuente.
- Consumo de alcohol.
- Pérdida o aumento de apetito.
- Insomnio.
- Amnesia.
- Calor corporal.
- Ansiedad o impotencia.
- Apatía y desesperación.

Consecuencias a largo plazo (físicas y psicológicas)

- Trastorno neuroendocrino.
- Trastorno cardiovascular.
- Trastorno musculo esquelético.
- Alteraciones dermatológicas.
- Otros trastornos: alteraciones de la ventilación, cefalea tensional y migraña.
- Emocionales.
- Cognitivas.
- Comportamentales.

Consecuencias organizacionales

- Incremento del absentismo.
- Aumento en la rotación de plantilla.
- Presentismo.
- Disminución del rendimiento y la productividad.
- Disminución de las relaciones interpersonales.
- Aumento de las quejas por parte del cliente.
- Resistencia al cambio.
- Incremento de las prácticas laborales poco seguras.
- Aumento de incidentes y accidentes.
- Deterioro de la imagen externa de la empresa

3.2.2. Depresión

Definiciones

Según Zarragoitía (2011), la depresión es una afección psicológica con preeminencia de tristeza grave y persistente sin causa aparente, que difiere de la del duelo tras la pérdida de un ser querido. Además, es acompañada de sentimientos de culpabilidad y desvaloración personal, sintiéndose inútil, culpable, desesperado.

El U.S. Department of Health and Human Services, National Institutes of Health, & National Institute of Mental Health (2015), nos dicen que la depresión puede estar afectando a personas que no sientan ningún grado de tristeza. Además, afirman que los síntomas pueden ser muy variados, muchos de ellos de carácter físico, cuando al menos persistan por 2 semanas de manera constante.

El estrés es un “síndrome caracterizado por una tristeza profunda y por la inhibición de las funciones psíquicas, a veces con trastornos neurovegetativos” (RAE, 2019).

El American Psychiatric Association (2018), en el manual DSM-5, refiere que la depresión “es el trastorno de desregulación disruptiva del estado de ánimo”. Se caracteriza por presentar momentos de vacío, tristeza e irritabilidad, aunados a variaciones somáticas y cognitivas que imposibilitan las reacciones funcionales de la persona.

Tipos de depresión

El U.S. Department of Health and Human Services, et al (2015), proponen los siguientes tipos de depresión:

- **Depresión grave:** Una persona podría padecerlo por una única vez. Sin embargo, lo más común es que llegue a este estado en varias ocasiones a lo largo de su vida. Los síntomas, que estarán en un estado grave, no permitirán que la persona desarrolle con normalidad actividades cotidianas, aun siendo éstas las más básicas y esenciales para un ser vivo como comer, dormir o simplemente el disfrutar de la vida. El trabajo y el estudio también se ven imposibilitados.
- **Trastorno depresivo persistente:** Cuando la afección perdura hasta, por lo menos, dos años sin cesar, con sintomatologías que varían entre graves y menos graves.
- **Depresión psicótica:** Producida al mezclarse condiciones depresivas graves más algún padecimiento psicótico, como estados de delirio o alucinaciones, es decir sentimientos sin razón, visiones o escuchas que nadie más percibe.

- **Depresión posparto:** Muchas mujeres se ven agobiadas por las nuevas responsabilidades que deberán asumir ante la presencia de un nuevo miembro de la familia. Los cambios tanto físicos como hormonales después del parto influyen en el desarrollo depresivo.
- **Trastorno afectivo estacional:** Este tipo de depresión se produce en las temporadas de ausencia solar, generalmente en el invierno. Su tratamiento consiste en terapias de luz, y en algunos casos aunados con fármacos y terapias.
- **Trastorno bipolar:** Aunque realmente se trata de otra enfermedad en sí misma, el trastorno bipolar, al tener dos bandos, positivo y negativo, muy extremos, puede tener episodios depresivos en el momento negativo.

La American Psychiatric Association (2018), clasifica la depresión con fines diagnósticos en:

- **Trastorno de depresión mayor:** Los síntomas se presentan durante dos semanas. El decaimiento anímico o la pérdida de interés o placer son los síntomas más comunes. Adicionalmente pueden presentar alteraciones a niveles elevados o bajos de apetito, sueño, o estados físicos. Así como también excesiva percepción de culpabilidad por inutilidad, hasta pensamientos suicidas.
- **Trastorno depresivo persistente:** Presencia de los síntomas en la mayoría de los días durante 2 años como mínimo. Sintomáticamente similar a la depresión mayor.
- **Trastorno disfórico premenstrual:** Ocurre alrededor del ciclo menstrual desde la semana anterior y comenzando su mejoría días después hasta desaparecer. Se caracteriza por cambios de humor, llanto repentino, resentimiento al rechazo. También puede presentar dolor o hinchazón muscular, articular o mamaria.

- **Trastorno depresivo inducido por sustancia/medicamento:** Caracterizado por los síntomas en el proceso de medicación o al término farmacológico. Por intoxicación o abstinencia. Los síntomas se manifiestan en un largo periodo que puede permanecer hasta por un mes.

- **Trastorno depresivo debido a otra afección médica:** Para determinar este tipo de trastorno depresivo es necesario llevar a cabo múltiples estudios como revisión de la historia clínica para determinar la presencia de otras afecciones médicas que pueden influir directamente en el estado depresivo, realización de análisis de laboratorios y observar la presencia de características atípicas a cambios de ánimos primarios, así como presencia en la historia familiar. Las enfermedades con las cuales se puede correlacionar son con infarto cerebral, Huntington, Parkinson y daño cerebral traumático.

- **Otro trastorno depresivo especificado:** No cumple con todas las características de las categorías anteriores, los motivos a considerar en la evaluación y diagnóstico corresponden a causas nuevas que si se pueden especificar.

- **Otro trastorno depresivo no especificado:** Es aquel cuyo diagnóstico no pueden ser determinados. Todos los síntomas no coinciden con los tipos anteriores, pero sí se observan las características visibles por su entorno familiar. No se puede especificar una categorización.

3.3. Marco Conceptual

- **Estrés:** Persona que se encuentra pensativa en momentos positivos o negativos.

- **Depresión:** Persona que no sabe cómo resolver los momentos difíciles.
- **Bomberos:** individuo que se propone en servir a la comunidad para extinguir incendios, rescate, etc.
- **Agotamiento emocional:** persona que siente cansada mentalmente y físicamente.
- **Motivación:** Acciones de una persona que inducen con energía a realizar cualquier labor a otra persona.
- **Organizacional:** Referido a una estructura institucional que permita la labor de manera organizada con el fin de lograr sus objetivos.
- **Conducta:** Comportamiento de una persona.
- **Emergencia:** Situación que requiere de atención inmediata.
- **Estresores:** Situaciones y estímulos del estrés.
- **Parkinson:** enfermedad que altera al sistema nervioso provocando movimientos inconscientes.
- **Huntington:** Enfermedad hereditaria que provoca degeneración neuronal.
- **Laboral:** Relacionado con actividades de trabajo.
- **Trastorno:** Alteraciones al transcurso natural.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

Este estudio tuvo una visión cuantitativa de nivel descriptivo correlacional, con la que se determinó la relación entre las variables estrés y depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38, Con la cual se caracterizó al objeto de estudio. Este estudio se realizó en un periodo corto de tiempo, permitiendo una densa descripción (Hernández, 2014).

“Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere” (Arias, 2012).

4.2. Diseño de investigación

La investigación no realizó modificaciones a las cualidades ni a las cuantificaciones de las variables. Se obtuvo la información tal cual se presentó en los sujetos de estudio en un único momento. Motivo por el cual el diseño corresponde al no experimental transeccional (Arias, 2012)

4.3. Población y muestra

La población es el conjunto de elementos con características similares, con número de elementos específico o con número no determinado. Las conclusiones a las que se llegaron con la investigación se hacen extensivas a todos los integrantes de tal conjunto. (Arias, 2012).

La población para el presente estudio constó de 50 bomberos voluntarios de la compañía de bomberos B-38 de Chincha, de mayor constancia en su asistencia registrado en el presente año.

La muestra es un extracto representativo de la población.(Arias, 2012).

Fórmula de cálculo muestral

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

Como resultado de la operación se encuentra que la muestra consiste de 44 individuos. Ello considerando un nivel de confianza de 95% y un 5% de margen de error teniendo como población a 50 bomberos.

Muestra

44 individuos

Criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Personal bomberil en general, pertenecientes a la compañía B38 Salvadora Chincha, de los diferentes rangos con mayor asistencia a la base.

Criterios de exclusión:

- No se excluyó a ningún personal de la población, con el objetivo de captar la mayor cantidad posible de participantes.

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis

Las hipótesis constituyen una directriz que sirven como guía en el proceso del desarrollo de una investigación. Se conciben cómo

afirmaciones dando respuesta a las preguntas formuladas como problemas de la investigación (Hernández, 2014).

Para esta investigación se buscaron validar las siguientes hipótesis:

Hipótesis General

H.G.0 No existe relación entre el estrés y la depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chíncha B-38-Chíncha 2020

H.G.1 Existe relación entre el estrés y la depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chíncha B-38-Chíncha 2020.

Hipótesis específicas

H.E. 1₀ El clima organizacional no interfiere en el área cognitivo-afectivo en los bomberos de la compañía Salvadora Chíncha B-38-Chíncha 2020.

H.E. 1₁ El clima organizacional interfiere en el área cognitivo-afectivo en los bomberos de la compañía Salvadora Chíncha B-38-Chíncha 2020.

H.E. 2₀ El líder no influye en el área somático-motivacional de los bomberos de la compañía Salvadora Chíncha B-38-Chíncha 2020.

H.E. 2₁ El líder influye en el área somático-motivacional de los bomberos de la compañía Salvadora Chíncha B-38-Chíncha 2020.

H.E. 3₀ No existe relación entre el respaldo del grupo y el área somático-motivacional en los bomberos de la compañía salvadora chíncha B-38- Chíncha 2020.

H.E. 3₁ Existe relación entre el respaldo del grupo y el área somático-motivacional en los bomberos de la compañía salvadora chíncha B-38 - Chíncha 2020.

4.5. Identificación de las Variables

Vx: Estrés

- Clima Organizacional
- Estructura organizacional
- Territorio organizacional
- Tecnología
- Influencia del líder
- Falta de cohesión
- Respaldo del grupo.

Vy: Depresión

- Cognitivo-Afectivo
- Somático-Motivacional

4.6. Operacionalización de Variables

Tabla N° 01: Matriz de operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1								
TÍTULO: ESTRÉS Y DEPRESIÓN EN LOS BOMBEROS DE LA COMPAÑÍA SALVADORA CHINCHA B-38, CHINCHA 2020.								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
ESTRÉS	CUANTITATIVA Ordinal nominal	“Es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias”.(Organización Internacional del Trabajo, 2016)	Desequilibrio causado por incongruencias dentro de los entornos organizacionales, estructurales, físicos, tecnológicos, de liderazgo, cohesión y compañerismo dentro de una institución, con las expectativas y capacidades del individuo.	Clima Organizacional.	-Misión y metas -Forma de trabajo. -Políticas y desempeño. -Objetivos y dirección.	1,10,11,20	ALTO ESTRÉS INTERMEDIO BAJO	ALTO 154 A 175 ESTRÉS 118 A 153 INTERMEDIO 91 A 117 BAJO 0 A 90
				Estructura Organizacional.	-Informes. -Control del trabajo. -Burocracia. -Respeto mutuo.	2,12,16,24		
				Territorio Organizacional.	-Control de área. -Privacidad. -Trabajo interarias.	3,15,22		
				Tecnología.	-Equipamiento. -Conocimientos técnicos. -Implementación tecnológica.	4,14,25		
				Influencia del Líder.	-Apoyo del superior. -Respeto del superior. -Interés por el trabajador. -Confianza en el desempeño.	5,6,13,17		

				<ul style="list-style-type: none"> -Trabajo en Equipo. -Prestigio del grupo. -Organización del equipo. -Presión del grupo. 	7,9,18,21	
				<ul style="list-style-type: none"> -Respaldo del grupo. -Protección del equipo. -Soporte técnico del equipo. 	8,19,23	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

TÍTULO: ESTRÉS Y DEPRESIÓN EN LOS BOMBEROS DE LA COMPAÑÍA SALVADORA CHINCHA B-38, CHINCHA 2020.

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
DEPRESIÓN	CUANTITATIV A Ordinal nominal	Beck afirma que la depresión es un sesgo negativo que una persona tiene sobre sí mismo, viéndose como despreciable, desvalorizada. Resalta sus aspectos negativos y no percibe nada bueno de sí.(CETECIC, 2013)	Visión negativa de una persona en las áreas cognitivo-afectivo y somático-motivacional, que lo hacen ver desvalorizada o despreciable.	Cognitivo-Afectivo.	-Tristeza. -Pesimismo. -Fracaso. -Pérdida del placer. -Sentimiento de culpa. -Atocrítica. Pensamiento o deseo suicida. Llanto	1,2,3,4,5,8,9,10	MINIMA LEVE MODERADA GRAVE	MINIMA 0 A 13 LEVE 14 A 19 MODERADA 20 A 28 GRAVE 29 A 63
				Somático-Motivacional.	-Sentimiento de castigo. -Desconformidad con sigo mismo. -Agitación. -Pérdida de interés. - Indesición. Desvalorización. Pérdida de energía. -Cambios en los hábitos de sueño. -Irritabilidad. -Cambios en el apetito. -Dificultad en desconcentración. -Cansancio o fatiga. -Pérdida de Interés en el sexo.	6,7,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21		

4.7. Recolección de datos

La recolección de datos se realizó de manera virtual por medio de la aplicación Forms del Microsoft 365, en el que se transcribieron tanto la Escala de Estrés Laboral (OIT/OMS) como el Inventario de Beck II de Depresión. Posteriormente se envió un link al grupo de WhatsApp de la compañía de bomberos en el que encuentran añadidos el personal activo. Los datos se almacenan automáticamente en la aplicación Forms según vayan enviando el formulario resuelto por cada participante. Estos datos luego, son cuantificados en los programas estadísticos como Excel y spss para su posterior procesamiento con lo que se obtienen las tablas gráficos y pruebas estadísticas.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

5.1.1. Prueba de normalidad

Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y alterna (H_1):

H_0 = Los datos provienen de una distribución normal

H_1 = Los datos no provienen de una distribución normal

Significancia:

$$\alpha = 0,05$$

Valor estadístico:

El valor estadístico considerado para la presente investigación es el de Shapiro-Wilk.

Regla de decisión:

Si $\alpha > 0,05$; se acepta la hipótesis nula.

Si $\alpha < 0,05$; se rechaza la hipótesis nula.

Tabla N° 02: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	,142	43	,029	,945	43	,040
Depresión	,158	43	,009	,873	43	,000
Clima organizacional	,135	43	,046	,930	43	,012
Estructura organizacional	,148	43	,019	,924	43	,007
Territorio organizacional	,134	43	,049	,923	43	,007
Tecnología	,092	43	,200*	,973	43	,398
Influencia del líder	,120	43	,131	,923	43	,007
Falta de cohesión	,124	43	,094	,943	43	,033
Respaldo del grupo	,114	43	,186	,940	43	,026
Cognitivo-Afectivo	,268	43	,000	,777	43	,000
Somático-Motivacional	,145	43	,024	,896	43	,001

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia.

Observando la tabla el valor de significancia es menor de 0.05, por lo que se determina que los datos no son normales, de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

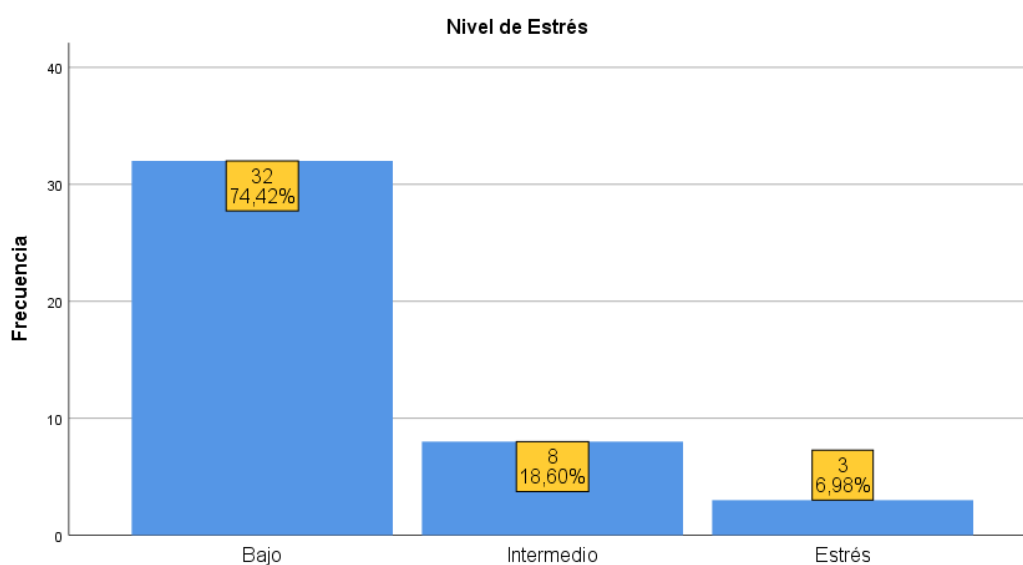
5.1.2. Resultados de las variables

Tabla N° 03: Distribución de frecuencias del nivel de estrés

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	74,4	74,4	74,4
	Intermedio	8	18,6	18,6	93,0
	Estrés	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 01: Distribución de frecuencias del nivel de estrés



Fuente: Elaboración propia.

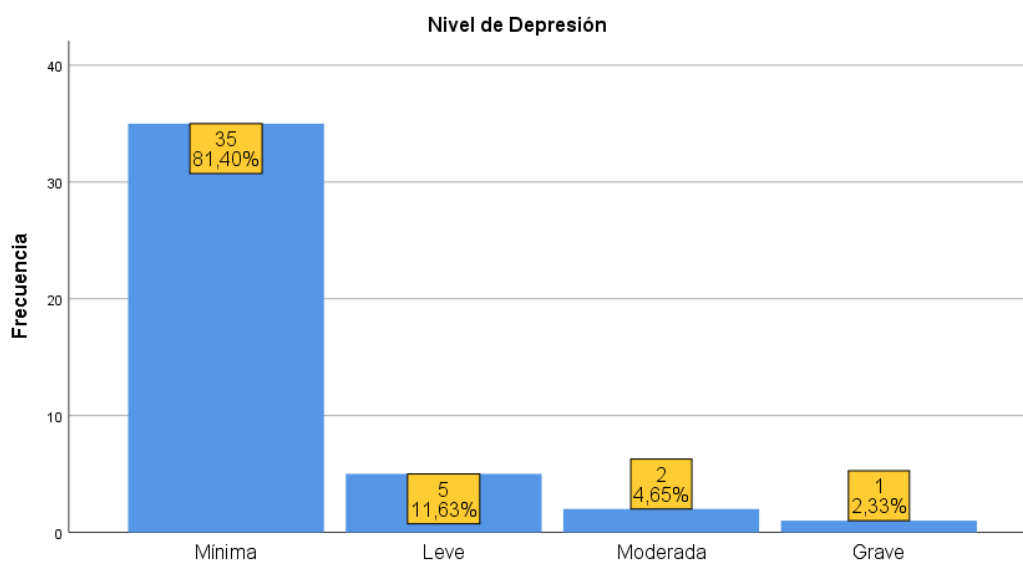
En la tabla N° 03 se observa que un 74,4% de los bomberos tienen un nivel de estrés bajo, un 6,98% están considerados con estrés. No se observan participantes con niveles altos de estrés.

Tabla N° 04: Distribución de frecuencias del nivel de depresión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mínima	35	81,4	81,4	81,4
	Leve	5	11,6	11,6	93,0
	Moderada	2	4,7	4,7	97,7
	Grave	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 02: Distribución de frecuencias del nivel de depresión



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 4 se observa que un gran 81,4% tiene depresión mínima y un 2,3% tiene depresión grave, este último porcentaje es representado por un solo bombero al cual se necesitará hacer un seguimiento para evitar complicaciones o desenlaces fatales.

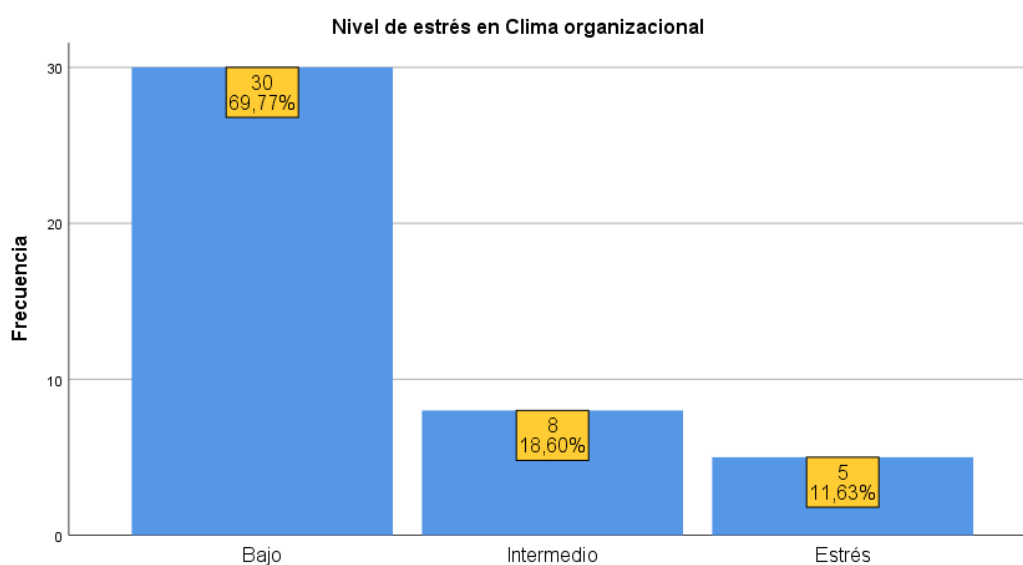
5.1.3. Resultados de las dimensiones de la variable Estrés

Tabla N° 05: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	69,8	69,8	69,8
	Intermedio	8	18,6	18,6	88,4
	Estrés	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 03: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Clima organizacional



Fuente: Elaboración propia.

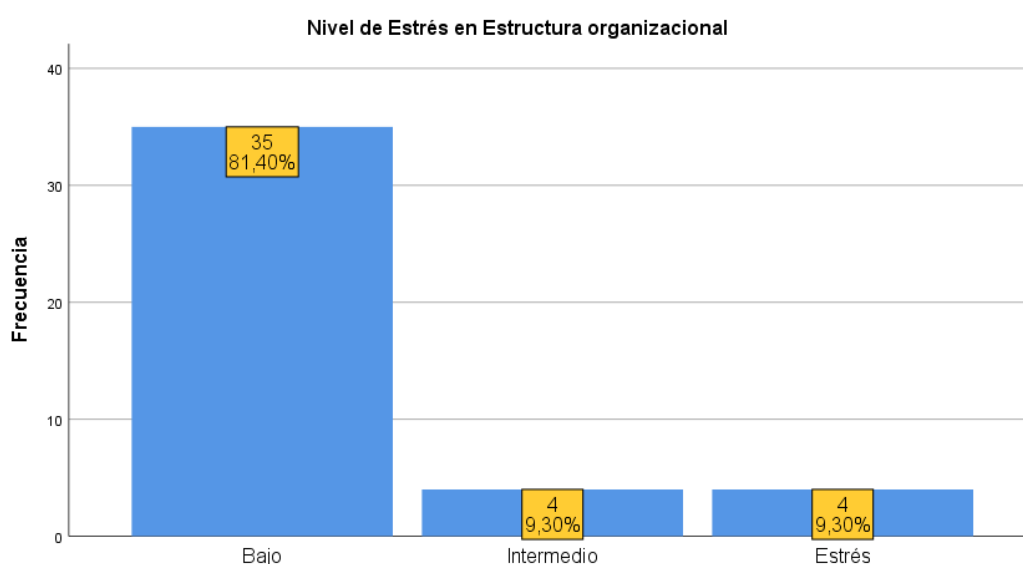
En la tabla N° 05 se observa que un 69,77% de los bomberos tienen un nivel de estrés bajo en la dimensión Clima organizacional, un 11,63% están considerados con estrés. No se observan participantes con niveles altos de estrés.

Tabla N° 06: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Estructura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	35	81,4	81,4	81,4
	Intermedio	4	9,3	9,3	90,7
	Estrés	4	9,3	9,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 04: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Estructura organizacional



Fuente: Elaboración propia.

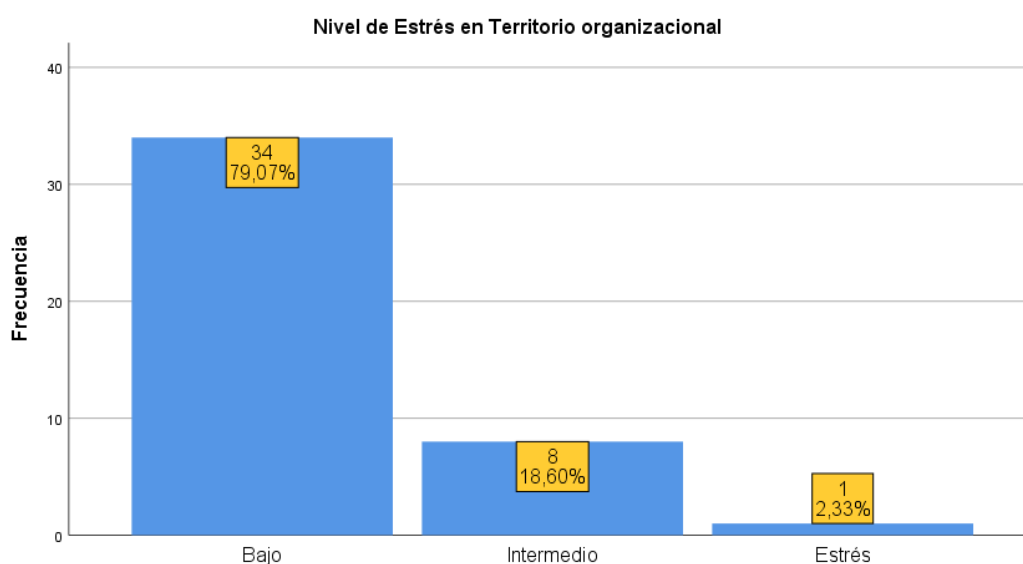
En la tabla N° 06 se observa que un 81,4% de los bomberos tienen un nivel de estrés bajo en la dimensión Estructura organizacional, un 9,3% están considerados con estrés. No se observan participantes con niveles altos de estrés.

Tabla N° 07: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Territorio organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	34	79,1	79,1	79,1
	Intermedio	8	18,6	18,6	97,7
	Estrés	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 05: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Territorio organizacional



Fuente: Elaboración propia.

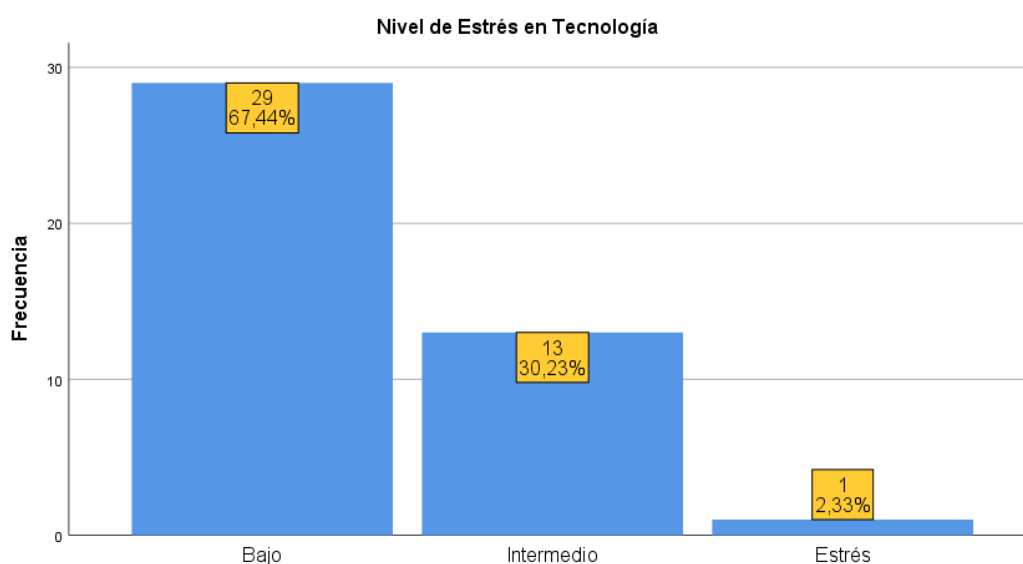
En la tabla N° 07 se observa que un 79,07% de los bomberos tienen un nivel de estrés bajo en la dimensión Territorio organizacional, un 2,33% está considerado con estrés. No se observan participantes con niveles altos de estrés.

Tabla N° 08: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Tecnología

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	67,4	67,4	67,4
	Intermedio	13	30,2	30,2	97,7
	Estrés	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 06: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Tecnología



Fuente: Elaboración propia.

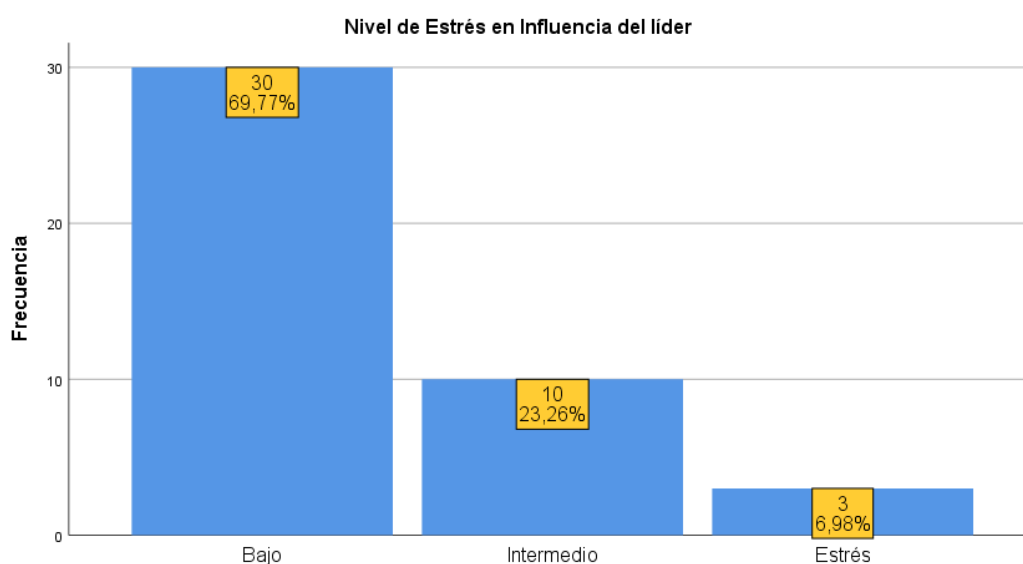
En la tabla N° 08 se observa que un 67,44% de los bomberos tienen un nivel de estrés bajo en la dimensión Tecnología, un 2,33% está considerado con estrés. No se observan participantes con niveles altos de estrés.

Tabla N° 09: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Influencia del líder

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	69,8	69,8	69,8
	Intermedio	10	23,3	23,3	93,0
	Estrés	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 07: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Influencia del líder



Fuente: Elaboración propia.

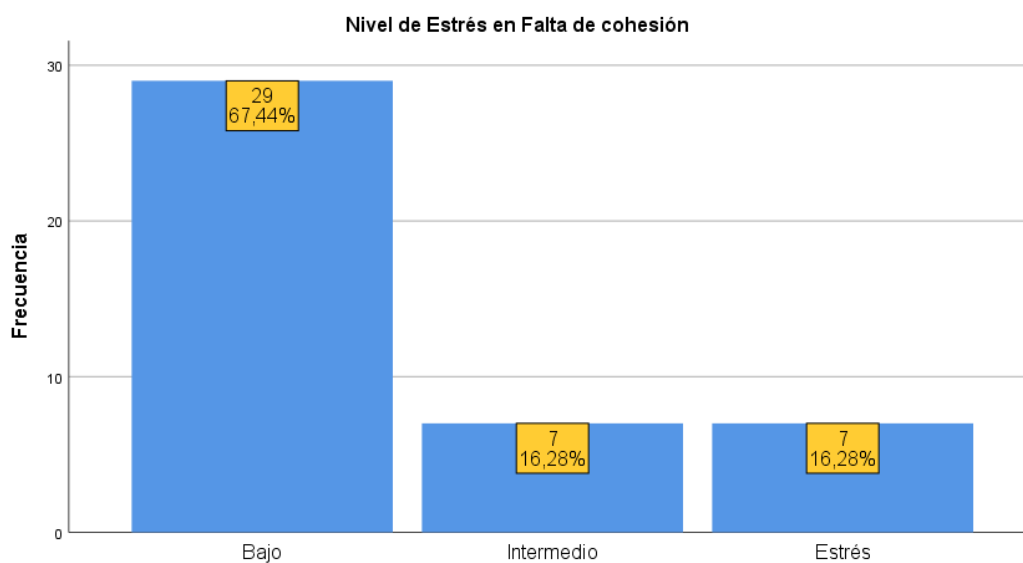
En la tabla N° 09 se observa que un 69,77% de los bomberos tienen un nivel de estrés bajo en la dimensión Influencia del líder, un 6,98% están considerados con estrés. No se observan participantes con niveles altos de estrés.

Tabla N° 10: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Falta de cohesión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	67,4	67,4	67,4
	Intermedio	7	16,3	16,3	83,7
	Estrés	7	16,3	16,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 08: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Falta de cohesión



Fuente: Elaboración propia.

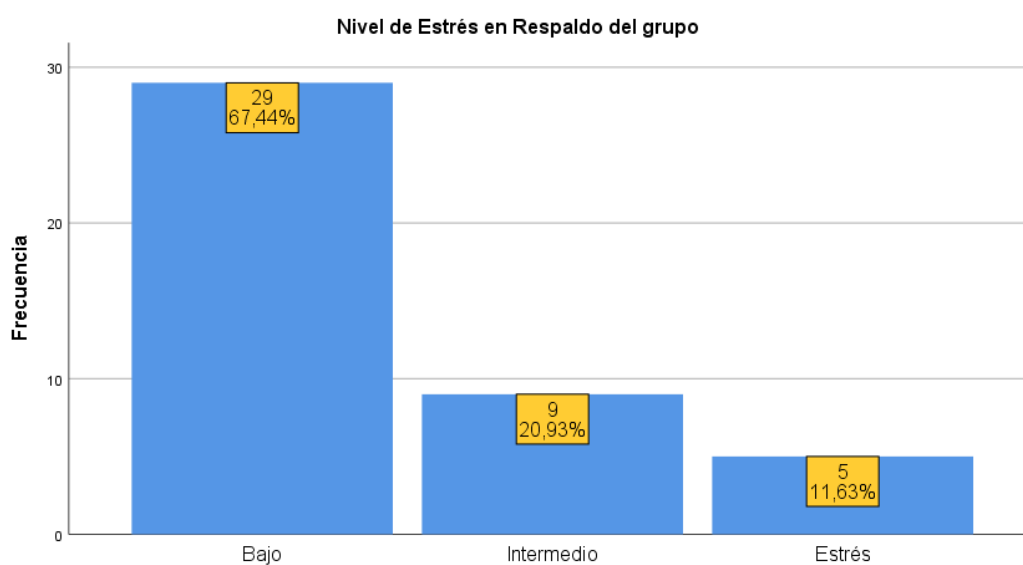
En la tabla N° 10 se observa que un 67,44% de los bomberos tienen un nivel de estrés bajo en la dimensión Falta de cohesión, un considerable 16,28% están con estrés. No se observan participantes con niveles altos de estrés.

Tabla N° 11: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Respaldo del grupo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	67,4	67,4	67,4
	Intermedio	9	20,9	20,9	88,4
	Estrés	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 09: Distribución de frecuencias del nivel de estrés en la dimensión Respaldo del grupo



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 11 se observa que un 67,44% de los bomberos tienen un nivel de estrés bajo en la dimensión Respaldo del grupo, un 11,63% está considerado con estrés. No se observan participantes con niveles altos de estrés.

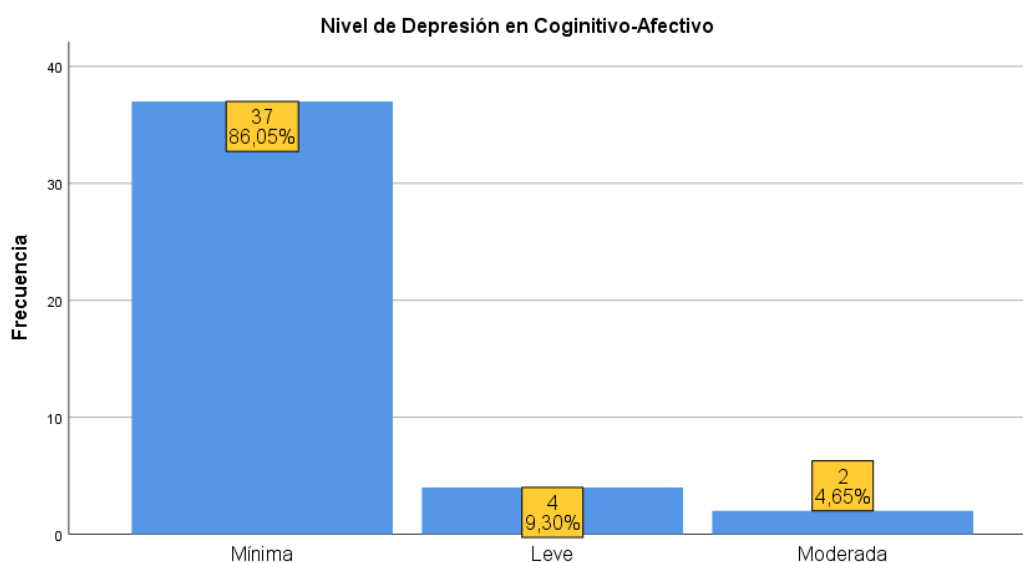
5.1.4. Resultados de las dimensiones de la variable Depresión

Tabla N° 12: Distribución de frecuencias del nivel de depresión en la dimensión Cognitivo-Afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mínima	37	86,0	86,0	86,0
	Leve	4	9,3	9,3	95,3
	Moderada	2	4,7	4,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 10: Distribución de frecuencias del nivel de depresión en la dimensión Cognitivo-Afectivo



Fuente: Elaboración propia.

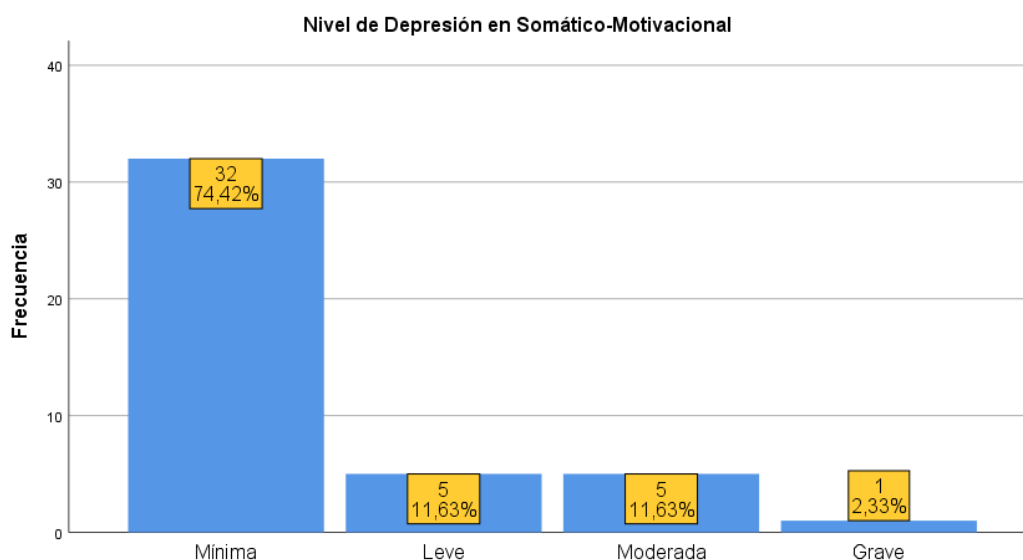
En la tabla N° 12 se observa que un gran 86,05% tiene depresión mínima en la dimensión Cognitivo-Afectivo, y un 4,65% tiene depresión moderada. No se observan participantes con depresión grave.

Tabla N° 13: Distribución de frecuencias del nivel de depresión en la dimensión Somático-Motivacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mínima	32	74,4	74,4	74,4
	Leve	5	11,6	11,6	86,0
	Moderada	5	11,6	11,6	97,7
	Grave	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 11: Distribución de frecuencias del nivel de depresión en la dimensión Somático-Motivacional



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 13 se observa que un 74,42% tiene depresión mínima y un 2,33% tiene depresión grave, este último porcentaje es representado por un solo bombero al cual se necesitará hacer un seguimiento para evitar complicaciones o desenlaces fatales.

5.1.5. Pruebas de hipótesis

Hipótesis General

H.G.0 No existe relación entre el estrés y la depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020

H.G.1 Existe relación entre el estrés y la depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020.

Tabla N° 14: Correlación de las variables

		Estrés	Depresión
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,510**
		N	43
	Depresión	Coeficiente de correlación	,510**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	43

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 14 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor $r_s = 0,510^{**}$ entre las variables Estrés y Depresión, de manera que existe entre ellas una relación positiva de nivel moderado.

El valor de significancia observado en el coeficiente de correlación Rho de Spearman es $p = 0,000$, y siendo menor que el valor de $\alpha = 0,05$ se rechaza la hipótesis nula. De ello se infiere que existe relación entre el estrés y la depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H.E. 1₀ El clima organizacional no interfiere en el área cognitivo-afectivo en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020.

H.E. 1₁ El clima organizacional interfiere en el área cognitivo-afectivo en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020.

Tabla N° 15: Correlación entre las dimensiones Clima organizacional y Cognitivo-Afectivo

			Clima organizacional	Cognitivo-Afectivo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,386*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	43	43
Cognitivo-Afectivo	Cognitivo-Afectivo	Coefficiente de correlación	,386*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	43	43

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 15 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor $r_s = 0,386^*$ entre las dimensiones Clima organizacional y Cognitivo-Afectivo, de manera que existe entre ellas una relación positiva de nivel bajo.

El valor de significancia observado en el coeficiente de correlación Rho de Spearman es $p = 0,010$, y siendo menor que el valor de $\alpha = 0,05$ se rechaza la hipótesis nula. De ello se infiere que el Clima organizacional interfiere en el área Cognitivo-Afectivo en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38.

Hipótesis específica 2

H.E. 2₀ El líder no influye en el área somático-motivacional de los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020.

H.E. 2₁ El líder influye en el área somático-motivacional de los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020.

Tabla N° 16: Correlación entre las dimensiones Influencia del líder y Somático-Motivacional

			Influencia del líder	Somático- Motivacional
Rho de Spearman	Influencia del líder	Coefficiente de correlación	1,000	,394**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	43	43
	Somático- Motivacional	Coefficiente de correlación	,394**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	43	43

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 16 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor $r_s = 0,394^{**}$ entre las dimensiones Influencia del líder y Somático-Motivacional, de manera que existe entre ellas una relación positiva de nivel bajo.

El valor de significancia observado en el coeficiente de correlación Rho de Spearman es $p = 0,009$, y siendo menor que el valor de $\alpha = 0,05$ se rechaza la hipótesis nula. De ello se infiere que el Líder influye en el área Somático-Motivacional de los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38.

Hipótesis específica 3

H.E. 3₀ No existe relación entre el respaldo del grupo y el área somático-motivacional en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38- Chincha 2020.

H.E. 3₁ Existe relación entre el respaldo del grupo y el área somático-motivacional en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38- Chincha 2020.

Tabla N° 17: Correlación entre las dimensiones Respaldo del grupo y Somático-Motivacional

			Respaldo del grupo	Somático-Motivacional
Rho de Spearman	Respaldo del grupo	Coefficiente de correlación	1,000	,457**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	43	43
	Somático-Motivacional	Coefficiente de correlación	,457**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	43	43

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 17 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor $r_s = 0,457^{**}$ entre las dimensiones Respaldo del grupo y Somático-Motivacional, de manera que existe entre ellas una relación positiva de nivel moderado.

El valor de significancia observado en el coeficiente de correlación Rho de Spearman es $p = 0,002$, y siendo menor que el valor de $\alpha = 0,05$ se rechaza la hipótesis nula. De ello se infiere que existe relación entre el Respaldo del grupo y el área Somático-Motivacional en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

- A.** Existe relación entre el estrés y la depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020.
- B.** El clima organizacional interfiere en el área cognitivo-afectivo en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020.
- C.** El líder influye en el área somático-motivacional de los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020.
- D.** Existe relación entre el respaldo del grupo y el área somático-motivacional en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38- Chincha 2020.

6.2. Comparación de resultados con marco teórico

En la presente investigación se observó que un gran porcentaje de 74,4% de los bomberos tienen un nivel de estrés bajo y a ninguno se le encontró con nivel alto de estrés. Asimismo, en cuanto a la variable Depresión, se encontró también un alto porcentaje de 81,4% que se ubican en el nivel más bajo de calificación que es el de depresión mínima, sin embargo, en esta variable sí se encontró un valor porcentual del 2,33%, que representa a un solo bombero, con nivel grave de depresión. El valor $r_s = 0,510^{**}$ muestra un coeficiente de correlación de nivel moderado y el valor $p = 0,000$ confirma la existencia de relación entre el estrés y la depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38.

Del mismo modo, Rodrigues, Lago, Almeida, Ribeiro, & Mesquita (2020), en su investigación sobre el Estrés y Depresión, en 163 docentes de un centro de educación pública de Teresina en Piau, Brasil, encontraron puntajes de estrés y depresión de casi al mismo nivel, siendo los de niveles

bajos los porcentajes mayores y, en el caso de los niveles altos, en estrés cero docentes y uno solo en depresión.

Observando los resultados, se encuentra que los encontrados en este estudio tienen una gran coincidencia con los hallados por Rodrigues, Lago, Almeida, Ribeiro, & Mesquita; en ambos los niveles bajos tienen los mayores valores porcentuales, y en los máximos cero en estrés y un solo individuo en depresión. Así también, y en consecuencia, las correlaciones encontradas entre las variables en ambos estudios son igual de semejantes: Ambos coeficientes de correlación tienen un nivel moderado, y comparten un valor de significancia $p = 0,000$, por lo que se confirma la existencia de correlación entre sus variables.

Huamán (2018), en su tesis titulada “Nivel De Estrés Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería Del Hospital Rene Toche Groppo De La Provincia De Chincha 2018”. Encontró que este personal asistencial tuvo porcentajes más altos en el nivel medio de estrés con un 50,65%, un 29,87% en nivel alto y un 19,48% en nivel bajo.

En este último caso se observa que existe una diferencia considerable en sus resultados con respecto a los del presente estudio, ya que los porcentajes en los niveles bajo y alto de estrés son muy divergentes. Mientras que en el presente estudio el más alto porcentaje de bomberos se encuentra en el nivel más bajo de estrés y el mínimo está en el nivel más alto con cero casos, en el estudio de Huamán (2018) el porcentaje más alto de enfermeras está en el nivel medio de estrés y el más bajo en el nivel bajo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. Se observa que existe una relación entre el nivel de estrés y el nivel de depresión que presentan los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38 en el año 2020.
2. El Clima organizacional; que incluye las metas, objetivos y misión de la institución, la forma de trabajo y las políticas generales de las jefaturas; interfiere en el área Cognitivo-Afectivo de los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38.
3. La imagen y acciones del líder influye en el área Somático-Motivacional de los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38. La motivación de los miembros de la compañía está en relación directa con la forma de actuar de los que ocupan las jefaturas, así como el de los que asumen el liderazgo en las actividades que les toca realizar.
4. Existe relación entre el Respaldo del grupo y el área Somático-Motivacional en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38. El trabajo en grupo implica mucha responsabilidad colaborativa y se relaciona con la integridad física y motivacional de quienes la conforman.

Recomendaciones

1. Se hace necesario fomentar actividades que conlleven a que los miembros de la compañía de bomberos Salvadora Chincha B-38 puedan afrontar adecuadamente al estrés y por ende reducir los riesgos de desarrollar depresión grave que podría llevar hasta el suicidio, como el comentado suceso en Estados Unidos que, de enero a noviembre del año 2018, registraron 45 bomberos suicidados.
2. Brindar a los miembros de la compañía una adecuada información sobre las metas, objetivos y misión de la institución, la forma de trabajo y las políticas generales de las jefaturas incluyendo a los postulantes. De ese modo se reforzará el área Cognitivo-Afectivo que permitirá un desenvolvimiento consistente y consecuente.
3. Realizar actividades que refuercen y fortalezcan las características de líderes de los miembros de la compañía de bomberos Salvadora Chincha B-38, ya que por las características de la labor que realizan en cualquier momento le tocará ejercer el liderazgo a cualquier miembro, y deberá cumplirlo a cabalidad porque de sus decisiones dependerá la integridad de sus subordinados y la posibilidad de que las personas atendidas logren salir del estado crítico de la mejor manera posible.
4. El trabajo en grupo es primordial en la labor de los bomberos. Ello implica gran responsabilidad y sentido de compañerismo y amor al prójimo. Por ello será necesario reforzar dichos valores para salvaguardar la integridad física y motivacional de los miembros de los grupos que acuden a atender las diferentes emergencias.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- American Psychiatric Association. (2018). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-5* (5ta Edició). Editorial Médica Panamericana.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación* (Sexta Edic). Episteme.
- Azcona, J. R., Guillén, C., Meléndez, A., & Pastrana, J. I. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo* (Issue Sans Growing Brands. Barcelona). Sans Growing Brands.
[http://www.cso.go.cr/noticias/Estres laboral un reto colectivo.pdf](http://www.cso.go.cr/noticias/Estres%20laboral%20un%20reto%20colectivo.pdf)
http://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_Manejo_Estres/GuiaManejoEstres.pdf
- Barán, A. (2018). Ansiedad y Estrés. In *Gastrointestinal Endoscopy* (Vol. 10, Issue 1). <https://doi.org/10.1542/peds.2006-2099>
- CETECIC. (2013). *El modelo cognitivo de la depresión*. PSYCIENCIA.
<https://www.psyciencia.com/el-modelo-cognitivo-de-la-depresion/>
- Diaz, N. (2015). *DEPRESIÓN Y FACTORES ASOCIADOS EN UNIVERSITARIOS*.
- Garay, J. (2005). *Niveles de depresión, autoestima y estrés en mujeres que tienen un trabajo remunerado y mujeres que tienen un trabajo no remunerado (amas de casa)*. Tesis Completa.
- Gonzales, M. (2014). *“Estrés y desempeño laboral” (estudio realizado en serviteca sltense de quetzaltenango)*.
- Henao, D., Martínez, A., Merchán, P., & Ramírez, O. (2019). Causas del Estrés laboral en los trabajadores caso “Centinela”, de la compañía de seguridad y vigilancia privada de diciembre 2017 a junio 2018. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edic).

McGRAW - HILL / INTERAMERICANA EDITORES.

Infodefensa. (2019). *Perú reduce en un 13% el presupuesto inicial de apertura de los Bomberos - Noticias Infodefensa América.*

<https://www.infodefensa.com/latam/2019/12/03/noticia-reduce-presupuesto-inicial-apertura-bomberos.html>

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés.*

Martinez, R. (2017). *TRABAJO DE INVESTIGACION “ ESTRÉS ACADEMICO EN LOS ESTUDIANTES DE PRIMER A CUARTO CICLO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA , LICENCIADA EN PSICOLOGÍA PRESENTADO POR : SILVANA ROSARIO CAMPOS MARTÍNEZ ASESOR : DR . HECTOR LAMAS ROJAS.*

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo.* . Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH). www.ilo.org/safeday

organización Mundial de la Salud. (2006). *Prevención del Suicidio, Un Instrumento en el Trabajo.*

Ponce, A. P. (2020). *Síntomas de trastorno de estrés postraumático y calidad de vida en bomberos con diferentes niveles de carga laboral.*

Quispe, S. (2016). Niveles De Estrés Y Clima Laboral En Los Colaboradores De Una Empresa Privada De Lima. *Universidad Autonoma Del Perú*, 82. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/366>

RAE. (2019). *depresión | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE.* Tricentenario. <https://dle.rae.es/depresión>

Rodrigues, L. T. M., Lago, E. C., Almeida, C. A. P. L., Ribeiro, I. P., & Mesquita, G. V. (2020). *Estrés y depresión en docentes de una*

- institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*, 57, 209–242.
- Rodriguez, R. L., & Saldaña, L. D. (2012). *Síndrome de Burnout y clima Organizacional en bomberos voluntarios Trujillo*. 2011.
- Sanchez, M. (2009). *El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa Sualupell curtiduría suárez S.A.*
http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1631/1/PSIN_11.pdf
- Sereno, J. A. (2019). *Modos de afrontamiento del estrés en cuerpo de bomberos voluntarios - Chimbote, 2017*. 1–58.
- U.S. Department of Health and Human Services, National Institutes of Health, & National Institute of Mental Health. (2015). *La depresión: Lo que usted debe saber*. MD:U.S Government Printing Office.
- Vargas Polanco, A. R. (2018). Niveles de estrés, depresión y ansiedad en relación al estado nutricional a gran altura en estudiantes universitarios del primer nivel de la Facultad de Medicina de la UNA-PUNO, 2016. *Repositorio Institucional UNA-PUNO*, 1–56.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7653/Vargas_Polanco_Aldo_Renán.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vidal, V. (2018). Estudio del estrés laboral en las pymes en la provincia de Zaragoza. *Zaguan.Unizar.Es*, 28(1), 254–267.
<https://zaguan.unizar.es/record/76837/>
- Vilela, A. E. (2019). *Falta de conductas de autocuidado para el manejo del estrés laboral crónico en el personal asistencial de emergencias de la compañía de bomberos magdalena 36-Pueblo Libre*.
- Willing, L. (2019). *9 fuentes de estrés de los bomberos*.
<https://www.firerescue1.com/exclusives-1/articles/9-sources-of-firefighter-stress-o2KNDn8vMYZTq2FB/>
- Zarragoitia, I. (2011). *Depresión generalidades y particularidades*.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA					
TÍTULO: ESTRÉS Y DEPRESION EN LOS BOMBEROS DE LA COMPAÑÍA SALVADORA CHINCHA B-38 – CHINCHA 2020					
ESTUDIANTE: HUAMAN ALIAGA EVELYN					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el estrés y la depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020?	Determinar la relación de estrés y depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020.	HG: Existe relación entre el estrés y la depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020. HO: No existe relación entre el estrés y la depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020	Variable 1 (Independiente) Estrés	Dimensión 1: Clima Organizacional. Dimensión 2: Estructura Organizacional. Dimensión 3: Territorio Organizacional. Dimensión 4: Tecnología. Dimensión 5: Influencia del Líder. Dimensión 6: Falta de Cohesión. Dimensión 7: Respaldo del Grupo.	Enfoque: Cuantitativo Método. Inductivo-Deductivo Tipo: Básica Nivel de estudio: Puro cuantitativo Diseño: No Experimental Población 50 bomberos

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
<p>Problema Específico 1</p> <p>¿El clima organizacional interfiere en el área cognitivo-afectivo en los bomberos de la compañía Salvadora Chinch B-38-Chincha 2020?</p>	<p>Objetivo Específico 1:</p> <p>Identificar el nivel de interferencia del clima organizacional en el área cognitivo-afectivo en los bomberos de la compañía Salvadora Chinch B-38-Chincha 2020.</p>	<p>Hipótesis Específica 1:</p> <p>El clima organizacional interfiere en el área cognitivo-afectivo en los bomberos de la compañía Salvadora Chinch B-38-Chincha 2020.</p> <p>H0: El clima organizacional no interfiere en el área cognitivo-afectivo en los bomberos de la compañía Salvadora Chinch B-38-Chincha 2020.</p>			<p>Muestra</p> <p>44 individuos</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de información</p> <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de estrés Laboral (OIT-OMS). - Inventario de Beck
<p>Problema Específico 2</p> <p>¿Cómo influye el líder en el área somático-motivacional de los bomberos de la compañía</p>	<p>Objetivo Específico 2:</p> <p>Describir la influencia del líder en el área somático-motivacional de los bomberos de la compañía Salvadora</p>	<p>Hipótesis Específica 2:</p> <p>El líder influye en el área somático-motivacional de los bomberos de la compañía Salvadora Chinch B-38-Chincha 2020.</p>			<p>Técnica de análisis de datos</p> <p>Se empleará el software de Excel para después pasarlo al software estadístico SPSS V. 25 con el que se</p>

Salvadora Chinch B-38-Chincha 2020?	Chincha B-38-Chincha 2020	H0: El líder no influye en el área somático-motivacional de los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38-Chincha 2020.			realizarán las diversas pruebas y obtener los resultados de frecuencias, porcentajes y correlaciones, así como también los consolidados de las dimensiones de cada variable
Problema Específico 3 ¿Existe relación entre el respaldo del grupo y el área somático-motivacional en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38 Chincha 2020?	Objetivo Específico 3: Identificar la relación entre el respaldo del grupo y el área somático-motivacional en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38 Chincha 2020.	Hipótesis Específica 3: Existe relación entre el respaldo del grupo y el área somático-motivacional en los bomberos de la compañía salvadora chincha B-38- Chincha 2020. H0: No existe relación entre el respaldo del grupo y el área somático-motivacional en los bomberos de la compañía salvadora chincha B-38- Chincha 2020.	Variable 2 (Dependiente) Depresión	Dimensión 1: Cognitivo-Afectivo. Dimensión 2: Somático-Motivacional.	

Anexo 02: Instrumento de recolección de información

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	:	Escala de Estrés Laboral OIT – OMS																																		
AUTORES	:	Ivancevich & Matteson																																		
AÑO	:	1989																																		
PROCEDENCIA	:	El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.																																		
CONFIABILIDAD	:	0,966, según el alfa de Cronbach																																		
APLICACIÓN	:	Aplicación es individual, grupal y organizacional																																		
ÁMBITO DE APLICACIÓN	:	Población laboral a partir de los 18 años.																																		
PARTICULARIDAD	:	Instrumento de exploración Psicológica																																		
DURACIÓN	:	Tiempo estimado de 10 a 15 minutos																																		
FINALIDAD	:	Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.																																		
ESTRUCTURACIÓN	:	La prueba consta de 7 áreas.																																		
BAREMACIÓN	:	Tabla de cálculos de puntuaciones																																		
ESTRUCTURACIÓN	:	La prueba consta de 7 áreas.																																		
ÁREAS QUE MIDE LA ESCALA	:	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nº</th> <th>ÁREAS</th> <th>NÚM. ÍTEMS</th> <th>RANGO DE ESTRÉS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Clima organizacional</td> <td>1, 10, 11, 20</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Estructura organizacional</td> <td>2, 12, 16, 24</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Territorio organizacional</td> <td>3, 15, 22</td> <td>3 a 21</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Tecnología</td> <td>4, 14, 25</td> <td>3 a 21</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Influencia del líder</td> <td>5, 6, 13, 17</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Falta de cohesión</td> <td>7, 9, 18, 21</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Respaldo del grupo</td> <td>8, 19, 23</td> <td>3 a 21</td> </tr> </tbody> </table>			Nº	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS	1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28	2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28	3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21	4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21	5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28	6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28	7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21
Nº	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS																																	
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28																																	
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28																																	
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21																																	
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21																																	
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28																																	
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28																																	
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21																																	
NIVELES DE ESTRÉS	:	<table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVELES DE ESTRÉS</th> <th>PUNTUACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Alto nivel de estrés</td> <td>> 154</td> </tr> <tr> <td>Estrés</td> <td>118 – 153</td> </tr> <tr> <td>Nivel intermedio</td> <td>91 – 117</td> </tr> <tr> <td>Bajo Nivel de Estrés</td> <td>< 90</td> </tr> </tbody> </table>			NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACIÓN	Alto nivel de estrés	> 154	Estrés	118 – 153	Nivel intermedio	91 – 117	Bajo Nivel de Estrés	< 90																						
NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACIÓN																																			
Alto nivel de estrés	> 154																																			
Estrés	118 – 153																																			
Nivel intermedio	91 – 117																																			
Bajo Nivel de Estrés	< 90																																			
ÁREAS	:	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nº</th> <th>ÁREAS</th> <th>NÚM. ÍTEMS</th> <th>RANGO DE ESTRÉS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Clima organizacional</td> <td>1, 10, 11, 20</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Estructura organizacional</td> <td>2, 12, 16, 24</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Territorio organizacional</td> <td>3, 15, 22</td> <td>3 a 21</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Tecnología</td> <td>4, 14, 25</td> <td>3 a 21</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Influencia del líder</td> <td>5, 6, 13, 17</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Falta de cohesión</td> <td>7, 9, 18, 21</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Respaldo del grupo</td> <td>8, 19, 23</td> <td>3 a 21</td> </tr> </tbody> </table>			Nº	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS	1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28	2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28	3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21	4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21	5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28	6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28	7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21
Nº	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS																																	
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28																																	
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28																																	
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21																																	
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21																																	
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28																																	
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28																																	
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21																																	

Forms Escala de Estrés Laboral Organización (OIT/OMS) - Guardado

Vista previa Tema Compartir

Preguntas
R respuestas 47

Escala de Estrés Laboral Organización (OIT/OMS)

Marque una opción según su condición o apreciación.

1. Apellidos y nombres: *

Escriba su respuesta

2. La presente investigación titulada "Estrés y Depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chinchá B-38, Chinchá 2020", es desarrollada por Evelyn Huamán Allaga, investigador de la Universidad Autónoma de Ica. El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el estrés y la depresión en los bomberos de la compañía salvadora chinchá B-38. En caso de acceder a participar se le pedirá responder los cuestionarios, el cuestionario tomará unos 10 minutos aproximadamente.
Los datos e información que se recopile mediante el presente cuestionario serán empleados con fines estrictamente académicos. Los datos personales no serán divulgados por ningún medio.

Sabiendo lo expuesto en el párrafo anterior: *

Sí deseo participar

Se ha agregado la bifurcación. Ahora que el formulario usa la ramificación, detendremos la estimación de la hora de finalización. Entendido

Forms Escala de Estrés Laboral Organización (OIT/OMS) - Guardado

Vista previa Tema Compartir

Preguntas
R respuestas 41

7. Marca la opción que considere la frecuencia con que le ocurre cada afirmación:

	Nunca	Rara vez	Ocasionalm ente	Algunas veces	Frecuente ente	Generalmen te	Siempre
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. El rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. El que mi supervisor no me respete me estresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Se ha agregado la bifurcación. Ahora que el formulario usa la ramificación, detendremos la estimación de la hora de finalización. Entendido

Forms Escala de Estrés Laboral Organización (OIT/OMS) - Guardado

Vista previa Tema Comparar

Preguntas Respuestas 4

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 trabajo 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 mí

Se ha agregado la bifurcación. Ahora que el formulario usa la verificación, detendremos la estimación de la hora de finalización.

Entendido

Forms Escala de Estrés Laboral Organización (OIT/OMS) - Guardado

Vista previa Tema Comparar

Preguntas Respuestas 4

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

Se ha agregado la bifurcación. Ahora que el formulario usa la verificación, detendremos la estimación de la hora de finalización.

Entendido

FICHA TÉCNICA INVENTARIO DE DEPRESIÓN DE BECK- II (BDI-II)

NOMBRE DEL TEST	:	Inventario de Depresión de Beck- II (BDI-II)
AUTORES	:	Aaron T. Beck, Robert A. Steer y Gregory K. Brown.
AUTOR DE LA ADAPTACIÓN ESPAÑOLA	:	Jesús Sanz y Carmelo Vázquez, en colaboración con el Departamento de I+D de Pearson Clinical and Talent Assessment, España: Frédérique Vallar, Elena de la Guía y Ana Hernández.
ESCALA TIPO LIKERT	:	El BDI-II es un autoinforme que proporciona una medida de la presencia y de la gravedad de la depresión en adultos y adolescentes
EDAD	:	De 13 años o más.
ITEMS	:	Se compone de 21 ítems indicativos de síntomas tales como tristeza, llanto, pérdida de placer, sentimientos de fracaso y de culpa, pensamientos o deseos de suicidio, pesimismo, etc.
APLICACIÓN	:	Se puede aplicar de forma individual o colectiva, con formato de papel y lápiz o de forma oral.
TIEMPO DE ADMINISTRACIÓN	:	En general, requiere entre 10 y 15 minutos.
DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO	:	<p>El Inventario de Depresión de Beck fue creado por Aron Beck, con la colaboración de: Robert A. Steer y Gregory K. Brown. El test se publicó en el año 1961, en el 2011 fue realizada la revisión en español. La finalidad del inventario es medir los síntomas depresivos. Se basa en la teoría del modelo cognitivo de la depresión. (Beck, 1963, 1964, 1967). La población a evaluar en esta prueba es de individuos de 13 años a mas (adolescentes y adultos). Siendo las áreas de aplicación, la clínica, forense y neuropsicología. La prueba está formada por 21 tipos de síntomas, existe dos alternativas de respuestas en algunas categorías de los síntomas, se fragmenta en a y b como respuesta y para mostrar que indican el mismo nivel, la puntuación va desde (0) a (3). Aunque los pacientes con depresión grave o trastornos obsesivos a menudo pueden tardar más tiempo en cumplimentarlo.</p> <p>Cada ítem se responde en una escala de 4 puntos, de 0 a 3, excepto los ítems 16 (cambios en el patrón de sueño) y 18 (cambios en el apetito) que contienen 7 categorías.</p> <p>Si una persona ha elegido varias categorías de respuesta en un ítem, se toma la categoría a la que corresponde la puntuación más alta. Las</p>

DIMENSIONES E INDICADORES	:	DIMENSIONES	*INDICADORES	*ITEMS
		COGNITIVO - AFECTIVO	Tristeza	1
Pesimismo	2			
Fracaso	3			
Pérdida de placer	4			
Sentimientos de culpa	5			
Autocrítica	8			
Pensamientos o deseos suicidas	9			
Llanto	10			
SOMÁTICO - MOTIVACIONAL	Sentimientos de castigo		6	
	Disconformidad con uno mismo		7	
	Agitación	11		
	Pérdida de interés	12		
	Indecisión	13		
	Desvalorización	14		
	Pérdida de energía	15		
	Cambios en los hábitos de sueño	16		
	Irritabilidad	17		
	Cambios de apetito	18		
	Dificultad de concentración	19		
	Cansancio o Fatiga	20		
Perdida de interés en el sexo	21			
*CARRANZA ESTEBAN, Renzo Felipe. Propiedades psicométricas del inventario de depresión de Beck Universitarios De Lima				

Forms Escala de Estrés Laboral Organización (OIT/OMS) - Guardado

Vista previa Tema Compartir

Preguntas Respuestas 47

estrés

9. INVENTARIO DE DEPRESIÓN DE BECK-II (BDI-II) (2)

Escriba su respuesta

10. Tristeza

- No me siento triste
- Me siento triste gran parte del tiempo
- Estoy triste todo el tiempo
- Estoy tan triste o soy tan infeliz que no puedo soportarlo

11. Pesimismo

- No estoy desalentado respecto de mi futuro
- Me siento desalentado respecto de mi futuro que lo que solía estarlo
- No espero que las cosas funcionen para mí
- Siento que no hay esperanza para mi futuro y que sólo puede empeorar

Se ha agregado la bifurcación. Ahora que el formulario usa la ramificación, detendremos la estimación de la hora de finalización.

Entendido

9 min

Forms Escala de Estrés Laboral Organización (OIT/OMS) - Guardado

Vista previa Tema Compartir

Preguntas Respuestas 47

12. Fracaso

- No me siento como un fracasado
- He fracasado más de lo que hubiera oebido
- Cuando miro hacia atrás veo muchos fracasados
- Siento que como persona soy un fracaso total

13. Pérdida del placer

- Obtengo tanto como siempre por las cosas de las que disfruto
- No disfruto tanto de las cosas como solía hacerlo
- Obtengo muy poco placer de las cosas de las que solía disfrutar
- No puedo obtener ningún placer de las cosas de las que solía disfrutar

14. Sentimiento de culpa

- No me siento particularmente culpable.
- Me siento culpable respecto de varias cosas que he echo o que debería haber echo.
- Me siento bastante culpable la mayor parte del tiempo.
- Me siento culpable todo el tiempo.

Se ha agregado la bifurcación. Ahora que el formulario usa la ramificación, detendremos la estimación de la hora de finalización.

Entendido

9 min

Forms Escala de Estrés Laboral Organización (OIT/OMS) - Guardado

Vista previa Tema Comparir

Preguntas Respuestas 47

15. Sentimientos de castigo

- No siento que estoy siendo castigado.
- Siento que tal vez pueda ser castigado.
- Espero ser castigado.
- Siento que estoy siendo castigado

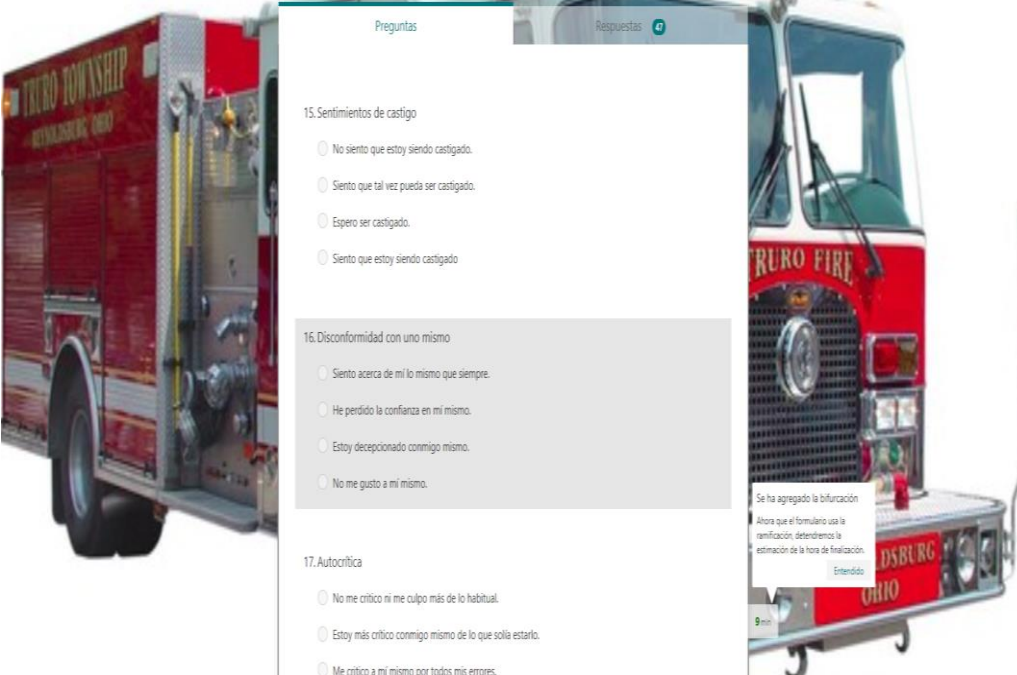
16. Disconformidad con uno mismo

- Siento acerca de mí lo mismo que siempre.
- He perdido la confianza en mí mismo.
- Estoy decepcionado conmigo mismo.
- No me gusta a mí mismo.

17. Autocrítica

- No me critico ni me culpo más de lo habitual.
- Estoy más crítico conmigo mismo de lo que solía estarlo.
- Me critico a mí mismo por todos mis errores.

Se ha agregado la bifurcación
Ahora que el formulario usa la ramificación, detendremos la estimación de la hora de finalización.
Entendido



Forms Escala de Estrés Laboral Organización (OIT/OMS) - Guardado

Vista previa Tema Comparir

Preguntas Respuestas 47

- Me culpo a mí mismo por todo lo malo que sucede.

18. Pensamiento o deseos suicidas

- No tengo ningún pensamiento de matarme.
- He tenido pensamientos de matarme, pero no lo haría.
- Querría matarme.
- Me mataría si tuviera la oportunidad de hacerlo

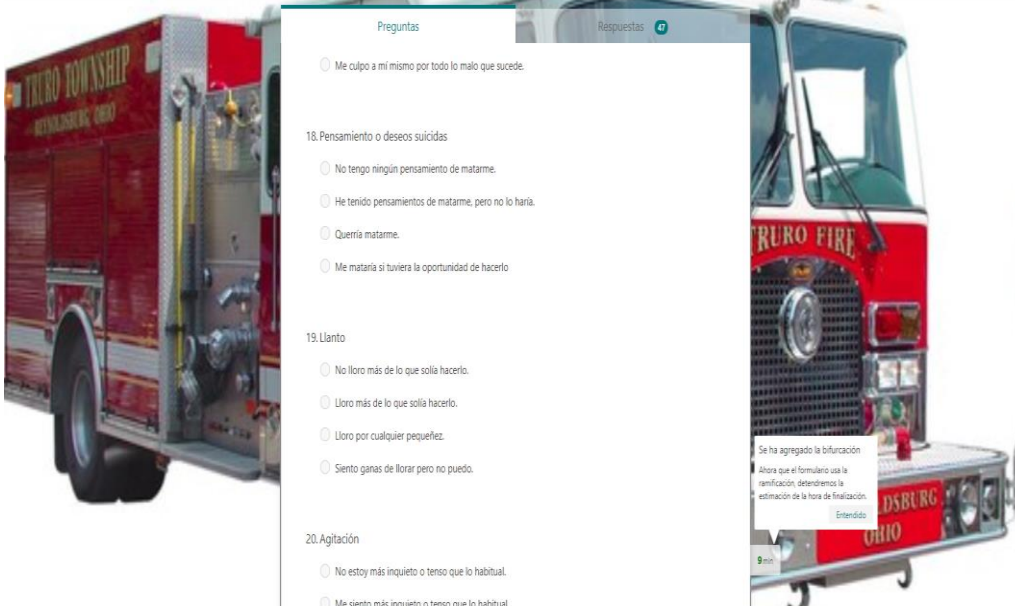
19. Llanto

- No lloro más de lo que solía hacerlo.
- Lloro más de lo que solía hacerlo.
- Lloro por cualquier pequeño.
- Siento ganas de llorar pero no puedo.

20. Agitación

- No estoy más inquieto o tenso que lo habitual.
- Me siento más inquieto o tenso que lo habitual.

Se ha agregado la bifurcación
Ahora que el formulario usa la ramificación, detendremos la estimación de la hora de finalización.
Entendido



A	B	C	D	E	G	H	I	J	K
ID	Hora de inicio	Hora de finalización	Correo electrónico	Nombre	La presente investiga	Elija una opción	Edad:	Occupación laboral	Grado
1	11/26/20 21:05:12	11/26/20 21:18:46	anonymous		Si deseo participar	Masculino	46	Area Administrativa en S	Teniente
2	11/26/20 21:16:41	11/26/20 21:27:50	anonymous		Si deseo participar	Masculino	31	Conductor	Ocasion
3	11/26/20 22:52:12	11/26/20 22:59:44	anonymous		Si deseo participar	Masculino	21	Soldador	Seccionario
4	11/26/20 23:52:14	11/27/20 0:06:01	anonymous		Si deseo participar	Masculino	22	Viru S.A. - Asistente de E	Seccionario
5	11/27/20 5:27:29	11/27/20 5:43:03	anonymous		Si deseo participar	Masculino	35	Obrero	General
6	11/27/20 6:27:50	11/27/20 6:47:32	anonymous		Si deseo participar	Masculino	37	Ing. Sistemas	Seccionario
7	11/27/20 11:55:25	11/27/20 12:02:25	anonymous		Si deseo participar	Masculino	27	Independiente	Seccionario
8	11/27/20 12:32:45	11/27/20 12:39:26	anonymous		Si deseo participar	Masculino	26	Electricista industrial	Seccionario
9	11/27/20 13:01:29	11/27/20 13:14:59	anonymous		Si deseo participar	Femenino	20 años	Estudiante universitaria	Seccionario
10	11/27/20 14:16:37	11/27/20 14:34:49	anonymous		Si deseo participar	Masculino	40	Chofer	Rara ve:
11	11/27/20 15:53:10	11/27/20 16:05:40	anonymous		Si deseo participar	Masculino	24	ingeniero electrónico	Seccionario
12	11/27/20 21:24:32	11/27/20 21:43:22	anonymous		Si deseo participar	Femenino	24	Asistente	Seccionario
13	11/28/20 5:42:16	11/28/20 5:51:22	anonymous		Si deseo participar	Femenino	41	Asistente de seguridad o	Seccionario
14	11/28/20 6:12:57	11/28/20 6:24:02	anonymous		Si deseo participar	Masculino	23	Supervisor de seguridad	Seccionario
15	11/29/20 10:52:38	11/29/20 10:55:05	anonymous		Si deseo participar	Masculino	22	Practicante de SSO	Seccionario
16	11/29/20 11:09:11	11/29/20 11:22:50	anonymous		Si deseo participar	Masculino	46	medico cirujano	Teniente brigadier
17	11/29/20 11:30:38	11/29/20 11:40:09	anonymous		Si deseo participar	Masculino	33	Tecnologo medico	Seccionario
18	11/29/20 12:08:41	11/29/20 12:20:33	anonymous		Si deseo participar	Masculino	41	tecnico automatiz	Teniente
19	11/29/20 15:43:13	11/29/20 15:59:59	anonymous		Si deseo participar	Femenino	25	Estudiante Universitario	Seccionario
20	11/29/20 21:00:16	11/29/20 21:14:57	anonymous		Si deseo participar	Masculino	22	Funcionario Publico	Seccionario
21	11/30/20 13:11:54	11/30/20 13:21:45	anonymous		Si deseo participar	Masculino	32	Conductor	Subteniente
22	12/3/20 12:33:44	12/3/20 12:46:31	anonymous		Si deseo participar	Femenino	27	Odontologa	Seccionario
23	12/3/20 19:43:01	12/3/20 20:07:25	anonymous		Si deseo participar	Femenino	47 años	Licenciada en enfermeri	Seccionario
24	12/3/20 20:20:10	12/3/20 20:26:13	anonymous		Si deseo participar	Masculino	21	Supervisor de seguridad	Seccionario
25	12/4/20 22:03:42	12/4/20 22:12:07	anonymous		Si deseo participar	Masculino	21	Estudiante universitario	Seccionario
26	12/4/20 23:12:50	12/4/20 23:19:00	anonymous		Si deseo participar	Masculino	31	ABOGADO	Seccionario
27	12/5/20 8:32:23	12/5/20 9:38:29	anonymous		Si deseo participar	Masculino	26	Ingeniero Industrial	Seccionario
28	12/9/20 19:14:32	12/9/20 19:21:51	anonymous		Si deseo participar	Femenino	20	Estudiante universitaria	Seccionario
29									



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Juana Marcos Romero

Decana

Facultad de ciencias de la salud

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que **HUMAN ALIAGA, EVELYN ELIZENA** estudiantes de la Facultad de ciencias de la Salud, del programa Académico de **psicología**, ha cumplido con elaborar su:

PLAN DE TESIS

TESIS

TITULADO: "ESTRÉS Y DEPRESIÓN EN LOS BOMBEROS DE LA COMPAÑÍA SALVADORA CHINCHA B-38, CHINCHA".

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la Investigación. Estoy remitiendo, conjuntamente con la presente los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Dr. Giorgio Alexander Aquije Cardenas
CODIGO ORCID: 0000-0002-9450-671X

ESTRÉS Y DEPRESIÓN EN LOS BOMBEROS DE LA COMPAÑÍA SALVADORA CHINCHA B-38, CHINCHA 2020.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	1%
6	gruposoc.es Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo